

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA FINANCÍ

Koncepce penzijního systému v České republice v porovnání s ostatními
zeměmi V4

Conception of Pension System in the Czech Republic in Comparison
with Other V4 Countries

Student: Anna Tischlerová

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Kateřina Kořená, Ph.D.

Ostrava 2020

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra financí

Zadání bakalářské práce

Student:

Anna Tischlerová

Studijní program:

B6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor:

6202R010 Finance

Téma:

Koncepce penzijního systému v České republice v porovnání s ostatními zeměmi V4

Conception of Pension System in the Czech Republic in Comparison with Other V4 Countries

Jazyk vypracování:

čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Teorie penzijního systému a pohled na situaci v České republice
 3. Penzijní systémy v ostatních zemích V4
 4. Komparace diferencí ve vybraných zemích
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- SYROVÝ, Petr. *Jak si spořít na důchod*. Praha: Grada, 2012. 160 s. ISBN 978-80-247-4479-7.
VESELÁ, Jitka. *Investování na kapitálových trzích*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 952 s. ISBN 978-80-7598-212-4.
VOSTATEK, Jaroslav. *Penzijní teorie a politika*. Praha: C. H. Beck, 2016. 288 s. ISBN 978-80-7400-571-8.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Kateřina Kořená, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2019

Datum odevzdání: 07.05.2020



Ing. Iveta Ratmanová, Ph.D.
vedoucí katedry

doc. Ing. Lenka Kauerová, CSc.
proděkanka pro studium
na základě pověření k jednání č.j.
VSB/19/050319/9900 ze dne 24. 9. 2019

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.
Přílohy č. 1, 2,3 a 4 dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnila.

V Ostravě dne 15.5.2020

Tischlerová

.....
Anna Tischlerová

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Teorie penzijního systému a pohled na situaci v České republice	6
2.1	Verejný a súkromný penzijný systém.....	6
2.2	Penzijné systémy podľa spôsobu financovania	7
2.3	Dávково definovaný a príspevkovo definovaný penzijný systém	9
2.4	Penzijné systémy podľa konštrukcie dávky.....	10
2.4.1	Bismarckovský model	10
2.4.2	Beveridgovský model.....	10
2.4.3	Škandinávsky model	10
2.5	Český penzijný systém	11
2.5.1	Prvý pilier - Základné dôchodkové poistenie.....	12
2.5.2	Tretí pilier - Doplnkové penzijné sporenie	18
3	Penzijní systémy v ostatních zemích V4.....	24
3.1	Slovenský dôchodkový systém.....	24
3.1.1	Prvý pilier - Povinné dôchodkové poistenie.....	25
3.1.2	Druhý pilier - Starobné dôchodkové sporenie.....	29
3.1.3	Tretí pilier - Doplnkové dôchodkové sporenie	31
3.2	Poľský dôchodkový systém.....	34
3.2.1	Prvý pilier - Povinné dôchodkové poistenie.....	35
3.2.2	Druhý pilier - Otvorené dôchodkové fondy	38
3.2.3	Tretí pilier - Dobrovoľné dôchodkové poistenie.....	40
3.3	Maďarský dôchodkový systém.....	43
3.3.1	Prvý pilier - Povinné dôchodkové poistenie.....	44
3.3.2	Druhý pilier - Dobrovoľné dôchodkové poistenie	47

3.3.3	Tretí pilier – Systém dobrovoľných dôchodkových fondov	48
4	Komparace diferencí ve vybraných zemích	52
4.1	Porovnanie pilierov v jednotlivých krajinách.....	52
4.2	Zjednodušený výpočet výšky dôchodku z prvého piliera.....	57
4.3	Výdaje na dôchodky jednotlivých krajín	58
4.4	Vzťah priemerného dôchodku a priemernej mzdy	60
4.5	Záverečné zhrnutie	62
4.5.1	Štatistické údaje.....	62
4.5.2	Výpočet a porovnanie vlastného budúceho dôchodku	63
4.5.3	Pohľad na budúcnosť dôchodkov a index udržateľnosti.....	65
5	Záver.....	70
	Seznam použité literatury	71
	Zoznam publikácií.....	71
	Zoznam elektronických zdrojov	72
	Seznam zkratek	79
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

Penzijné systémy predstavujú jednu zo základných zložiek sociálneho zabezpečenia každého štátu. Správne nastavenie dôchodkového systému zabezpečuje hospodársku prosperitu krajiny a zároveň aj občanov. Občania väčšiny štátov sa po celý život povinne zúčastňujú penzijného systému krajiny, či už v pracovne aktívnej sfére života v podobe odvádzaných príspevkov, alebo po ukončení aktívnej kariéry v podobe poberania dávok. Väčšina dôchodkových systémov funguje na princípe priebežného financovania, pri ktorom sa predpokladá, že ľudia v produktívnom veku zabezpečia dôchodcom potrebné financie v podobe dávok. Predlžovanie ľudského života a demografické starnutie obyvateľstva však spôsobuje, že ľudí v dôchodkovom veku pribúda, a tých v produktívnom veku naopak ubúda. V dôsledku toho sa jednotlivé krajiny snažia o reformy dôchodkových systémov, a to buď úpravami už existujúcich systémov alebo ich kompletnou zmenou.

Cieľom bakalárskej práce je charakterizovať a porovnať dôchodkové systémy v Českej republike, Slovenskej republike, Poľsku a Maďarsku. Tieto krajiny spolu tvoria spolok tzv. Vyšehradskú štvorku, avšak každá krajina má svoj individuálny model penzijného systému. Cieľom práce nie je súdiť, ktorý model je lepší, alebo naopak horší, ale poskytnúť informácie o penzijných systémoch jednotlivých krajín a poukázať na ich výhody a nevýhody.

Bakalárska práca je rozdelená do troch kapitol. Prvá kapitola je venovaná obecné dôchodkovým systémom, kde sú charakterizované jednotlivé druhy systémov, základné delenia, pojmy a spôsoby ich financovania. Taktiež je zameraná na český dôchodkový systém, jeho znaky, spôsoby financovania a jeho základné pravidlá.

V druhej kapitole sú obsiahnuté základné pojmy, informácie, systémy financovania a celkový pohľad na dôchodkové systémy ostatných krajín Vyšehradskej štvorky, a to Slovenskej republiky, Poľska a Maďarska.

Záverečná kapitola je zameraná na porovnanie základných diferencií týchto dôchodkových systémov spolu s výpočtom výšky dôchodku v daných krajinách. Kapitola je venovaná komplexnej komparácii poznatkov obsiahnutých v predchádzajúcom texte a taktiež základných štatistických údajov k roku 2019.

2 Teorie penzijního systému a pohled na situaci v České republice

Penzijný systém, inými slovami dôchodkový systém sa zaoberá komplexným sociálnym zabezpečením. Je súbor nástrojov a metód pomocou ktorých si občania zabezpečujú príjem peňazí v dôchodkovom veku, tak aby mohli prežiť dôstojnú starobu. S neustálym rozvojom spoločnosti a ekonomických systémov, ktoré sa v priebehu času modernizujú sa úloha zabezpečenia penzijného systému postupne presunula na štát v spolupráci so samotnými obyvateľmi a ich zamestnávateľmi. Výsledkom je vznik rôznych typov penzijných systémov. Existuje viacero spôsobov delenia penzijného systému. Líšia sa v rôznych kritériách ale v konečnom dôsledku sú systémy navzájom poprepájané, súvisia spolu. Najužívanejšie delenia Penzijného systému som rozpísala v nasledujúcich stranách.

2.1 Verejný a súkromný penzijný systém

O verejnom penzijnom systéme hovoríme v prípade, keď je systém prevádzkovaný orgánmi verejného sektora, najčastejšie však štátom, ktorý prostredníctvom vlády vyberá od občanov príspevky a súčasne zodpovedá za vyplácanie dôchodkov. Prevažne sa jedná o priebežný spôsob financovania, kedy vláda zodpovedá za výber vhodných prostriedkov. Vyberá z dvoch možností štátnych penzií. Prvou možnosťou je, keď je dôchodok závislý na výške zárobkov, teda je závislý od mzdy, na ktorú je naviazaný, a preto tento spôsob sa považuje za spravodlivejší, avšak nerieši finančné problémy chudobnejšej časti obyvateľstva v dôchodkovom veku. Táto metóda sa nazýva *Earnings related* a je teda založená na minulých príjmoch a s nimi spojených odvodoch pracujúcich ľudí. V prípade, keď všetci dôchodcovia majú nárok na rovnakú výšku dávky, hovoríme o metóde *Flat-rate*, čiže paušálnej penzii, ktorá neberie v úvahu veľkosť mzdy a akou mierou jednotlivec do systému prispieval počas aktívneho veku.

Opakom verejného penzijného systému je súkromný systém, ktorý je administrovaný inou inštitúciou než je vláda alebo iný orgán verejného sektora. Táto úloha pripadá zamestnávateľom, ktorí figurujú v roli sponzora penzijného systému. Ďalšou možnosťou je sporenie prostredníctvom individuálnych účtov, ktoré sú spravované penzijnými fondami. Na tieto účty si ľudia sami odkladajú peniaze počas doby, keď sú ekonomicky aktívny (Cipra,2012).

2.2 Penzijné systémy podľa spôsobu financovania

Penzijné systémy je možné financovať zo štátneho rozpočtu, vtedy hovoríme o dôchodkovom zabezpečení. Prostriedky pre výplatu penzií zo štátneho rozpočtu získava štát prostredníctvom dane z príjmov. Štát spravuje štátny rozpočet a zabezpečuje z neho výplatu dávok. Druhým typom financovania penzijných systémov je financovanie zo zdrojov, ktoré sú účelovo vytvorené na penzijné zaistenie. Tvorí ho poisťné platby, jedná sa o tzv. dôchodkové poistenie. Pri tomto poisťnom type rozlišujeme medzi priebežným a kapitálovým financovaním.

Priebežné financovanie nazývané aj ako *Pay-As-You-Go* (PAYG) je nefondový systém, v ktorom pracujúci ľudia platia dôchodky dôchodcom, tzn. ekonomicky aktívni občania odvádzajú časť, určité percento, svojho zárobku do systému, a tým financujú dôchodcov. Takúto istú podporu čakajú aj od nasledujúcich generácií, keď sami vstúpia do penzijného veku svojho života. Odvedené peniaze sú ihneď vyplácané dôchodcom, tým pádom nie sú akumulované alebo investované, nie je možné ich zhodnotiť. PAYG je priamo závislý na pomere medzi počtom poberateľov dôchodkov a ľuďmi, ktorí do tohto systému súčasne pravidelne prispievajú. Keďže jeho podstata spočíva v tejto redistribúcii prostriedkov od ľudí v produktívnom veku k ľuďom v dôchodkovom veku, je založený na medzigeneračnej solidarite (Cipra, 2012).

Je rozšírený najmä v Európe a predstavuje povinný systém. Povinná účasť zabraňuje jednotlivcovi zo systému vystúpiť, tým sa obmedzuje jeho slobodná voľba zabezpečiť si dôchodok svojvoľne. Toto obmedzenie v spojení s neistým sľubom od štátu, že sa o nich v starobe postará rovnakým spôsobom, vedie k tomu, že motivácia ľudí pracovať klesá a vedie ich odísť do dôchodku skôr. Tým sa prehĺbuje nerovnováha medzi platcami a poberateľmi dôchodku. Výška dôchodkov závisí od štátu a politických rozhodnutí. V realite teda výška odvodov do systému úplne nezodpovedá výške dôchodkov a preto sú odvody častokrát brané ako nejaká forma zdanenia, čo vedie ľudí k tomu, že nemajú motiváciu dosahovať, poprípade priznávať vyššie príjmy. Napriek všetkým spomenutým negatívam má tento systém aj svoje kladné stránky. Jednou z nich je imúnosť voči inflácii a výkyvom na finančných trhoch.

Taktiež je garantovaný štátom, ktorý ho dokáže regulovať pomocou zmien parametrov. Keďže je riadený štátom má nízke administratívne náklady, teda náklady potrebné na udržiavanie a spravovanie systému (Krebs, 2010). Má vysokú schopnosť samoregulácie, kedy s rastom miezd rastie aj výška dôchodkov, ak sú príspevky stanovené percentuálnou sadzbou zo mzdy.

Fungovanie systému nie je závislé od času, funguje hneď po zavedení. Dávky je možné vyplácať okamžite, nie je potrebný čas na vytvorenie dostatočných zdrojov. Tento systém bol najviac využívaný v 20. storočí vo väčšine svetových krajín, lebo ponúkal rýchle a jednoduché riešenie problému chudoby v starobe. Jeho nevýhody však časom rástli, čo viedlo k snahe o reformu daného systému zmierniť jeho negatíva.

Kapitálové financovanie je financovanie prostredníctvom fondov, kde základným znakom je vysoká spravodlivosť bez miery solidarity. Jedná sa o osobný penzijný plán kde si sám jednotlivec sporí na svoju penziu tým, že svoje úspory dáva na penzijné účty do súkromných penzijných fondov. Tieto fondy dané účty spravujú a vložené peňažné prostriedky investujú na kapitálovom trhu kvôli očakávanému výnosu. Platia tu prakticky rovnaké pravidlá ako pre investovanie – vyššia očakávaná miera zhodnotenia súvisí s vyšším rizikom. Výška budúcej penzie závisí na objeme príspevkov jednotlivca a reálnej výške výnosnosti aktív, do ktorých penzijný fond investoval. Kľúčovým významom je teda investičná výkonnosť daného penzijného fondu. Na rozdiel od priebežného financovania dáva do úzadia medzigeneračnú solidaritu a je čisto založený na riadnej investičnej činnosti a dosahovanej kapitálovej výkonnosti. Jednotlivec má taktiež vlastnícke práva na odvedené prostriedky, ktoré si hromadí na svojom účte penzijného sporenia, kde sa mu zhodnocujú. Veľkým plusom je sloboda výberu výšky príspevku, doby sporenia a veku odchodu do dôchodku. Pri odchode do dôchodku je istota, že jednotlivec dostane naspäť to, čo formou príspevkov do fondu vložil, taktiež výnosy, ktoré pomocou penzijného fondu získal, v prípade ak bol penzijný fond úspešný. Ďalším rozdielom od PAYG systému je vyššia imunita voči politickým zásahom pri úprave dôchodkov. Pri tomto systéme je potrebný dlhší čas, kým začne vyplácať dávky. Ďalšou nevýhodou je nízka imúnosť voči inflácii, čiže znehodnoteniu peňazí. Môže nastať situácia, kedy penzijný fond na kapitálovom trhu vyberie zlú/nevýhodnú investíciu a vklady môžu vykázať zápornú mieru zhodnotenia.

V reálnom živote existuje však čiastočný fondový systém, ktorý vznikne spojením oboch spôsobov financovania, ako aj PAYG, tak aj fondového spôsobu. Otázku, ktorý z týchto dvoch spôsobov financovania je lepší rieši, tzv. *Aaronovo pravidlo*, ktoré platí za predpokladu konštantného rastu populácie a miezd (Loužek, 2014).

r = trhov urokov miera (miera vynosnosti investícií)

$$m + g > r$$

g = rast miezd

m = rast populácie

Na pravej strane nerovnice je miera vynosu sukromnch penzijnch fondov na kapitálovom trhu, na ľavej strane je miera vynosnosti v priebežnom financovan (PAYG), ktor je dan rastom populácie a mierou rastu priemerných miezd. Ak je miera vynosov penzijnch systémov nšia, teda ak platí tto nerovnosť, tak je lepšie prejsť na priebežne financovanie (PAYG) a naopak, ak investnn vynosy presiahnu rast miezd a populácie, je lepšie kapitlov (fondov) financovanie.

2.3 Dvkovo definovan a príspevkovo definovan penzijn systém

Dvkovo definovan (DB – *defined benefit*) penzijn systém je charakteristick tm, že najskor sa stanoví výška dávok, ktor bude jednotlivec poberať v penzii a od nej sa potom určuje výška príspevkov, ktor sú potrebn na financovanie tohto systému. Ke výška dávok je vopred dan, tzn. vyplcan dôchodok je vopred stanoven, jednotlivec dopredu vie, ak dôchodok bude približne v penzii poberať. Dchodkov dávky sa najčastejšie vypot ako percentuálna časť zo mzdy za ka odpracovan rok, avšak detailn spsob výpočtu závisí od konkretneho plánu, ktor si jednotlivec zvolil (Árendáš a kol.,2017). Tento systém umožňuje podporovať aj najchudobnejšie vrstvy obyvateľstva, kedy občania majú garantovan výšku dôchodku. Tto výška priamo nezávisí od počtu odpracovaných rokov, čo vedie občanov odchza do dôchodku predčasne.

Príspevkovo definovan (DC – *defined contribution*) je typick pre kapitlov spsob financovania prostredníctvom fondov, v ktorom je výška dávok naopak od predosho systému priamo zvisl na množstve odvedených príspevkov, ktor jednotlivec odviedol počas ekonomicky aktívneho života. Tieto príspevky sú investované a investnn vynosy sa pripisujú v prospe jednotlivých účtov. Systém je teda lineárne zvisl od výšky príspevkov a taktiež na výške nakumulovanho kapitálu (vynosov). Výška príspevkov je vopred známa , zatiaľ čo v budúcnosti vyplcan dávky nie (Cipra,2012).

2.4 Penzijné systémy podľa konštrukcie dávky

Rozlišujeme 3 základné typy, ktoré sa využívajú v Európe. Ako prvý vznikol Bismarckovský model, neskôr bol založený Beveridgovský model predstavujúci opak prvého modelu. Ich kombináciou vznikol posledný Škandinávsky model.

2.4.1 Bismarckovský model

Tento model je odvodený od systému sociálneho poistenia zavedeného nemeckým kancelárom Ottom von Bismarckom v roku 1889. Prvým vzniknutým systémom bol starobný a invalidný dôchodok, neskôr sa pridalo aj zdravotné a úrazové poistenie. Tento model sa usiluje o udržanie životnej úrovne poistených (Loužek,2014). Jeho financovanie zabezpečujú príspevky viazané na mzdu. Neprerozdeľuje prostriedky od bohatých k chudobným, čo je jeden z rozdielov od Beveridgovského systému. Snaží sa aspoň určitou mierou pri výpočte dávok zohľadniť výšku príspevkov platených v sociálnom poistení počas aktívnej časti života, čo je ďalší rozdiel od Beveridgovského systému, ktorý zaisťuje rovné, univerzálne dávky pre všetkých. Tento systém pretrváva v Nemecku kde vznikol. Rozšíril sa aj do Talianska, Francúzska, či Českej republiky.

2.4.2 Beveridgovský model

Autorom tohto modelu je lord William Beveridg, ktorý bol obyvateľom Veľkej Británie počas druhej svetovej vojny, kedy aj tento model zverejnil. Systém mal zaručiť pre každého občana aspoň nejaký dôchodok i keď by mal byť minimálny. Tento dôchodok je nezávislý od výšky vložených príspevkov jednotlivca v minulosti. Je založený na odvádzaní príspevkov vo forme daní do štátneho rozpočtu. Cieľom bolo zabrániť chudobe – chrániť všetkých občanov od chudoby prostredníctvom prerozdelenia prostriedkov od bohatých k chudobným (Loužek,2014). Dávky sú teda plošné, rovné pre všetkých, neskôr sa však stali nedostačujúce a bolo potrebné zaviesť aj inú formu doplnkového poistenia. Od Veľkej Británie sa tento systém rozšíril aj do Nórska, Holandska, Švajčiarska, USA, či Kanady.

2.4.3 Škandinávsky model

Model dostal pomenovanie podľa miesta vzniku, v oblasti Škandinávia, kde sa nachádza Švédsko. Predstavuje kombináciu oboch modeloch, kedy nesie občan minimálnu zodpovednosť. Túto zodpovednosť nesie hlavne štát. Je radený medzi dvojzložkové modely, ktoré podľa konkrétnej ekonomickej situácie umožňujú posilňovať buď nivelizačný prvok (zvyšovanie prvej zložky o pevnú čiastku) alebo prvok ekvivalencie (percentuálne zvyšovanie

druhej zložky). Táto kombinácia je možná ako pre už vyplácané dôchodky, tak aj pre tie novo zavedené (Krebs,2010). Neberie v úvahu sociálnu stánku jednotlivcov v danej krajine. Obsahuje celkom vysoké dane, ktoré spolu s poistením tvoria značnú časť HDP v krajinách, ktoré uplatňujú tento model. Vystupuje teda ako "charitatívny model" nevýhodný pre sociálne vyššie vrstvy v spoločnosti, ktoré odvádzajú vyššie príspevky a tým zabezpečujú aj chudobnejšiu časť obyvateľstva.

2.5 Český penzijný systém

Základy českého penzijného systému, ktorý sa využíva v súčasnej dobe, pochádzajú z polovice 90. rokov. Komunistický systém vytváral dôchodky, ktoré boli zväčša závislé na zárobkoch s tým, že tento systém zvýhodňoval vybrané zamestnania ako práca v bani a iné rizikové povolania. Na druhej strane znevýhodňoval skupinu ľudí tvoriacu roľníkmi a živnostníkmi napriek tomu, že táto skupina ľudí už takmer neexistovala. Jednalo sa o univerzálny dávkovo definovaný penzijný systém. Výška dôchodku sa vypočítala z konečnej mzdy ako mzdový priemer troch najlepších rokov z posledných desiatich rokov, nezohľadňovala sa celoživotná úroveň príjmov z pracovnej činnosti (Vostatek,2016). Spomínaný systém nepovoľoval samostatné rozhodnutia jednotlivcov o odchode do dôchodku, taktiež neexistovala možnosť individuálneho zaistenia pre prípad sociálnej situácie. Systém bol zložitý a neprehľadný. Vyššie spomínané nedostatky, nerovnosť dôchodkov a zneužívanie systému, viedli po páde režimu v roku 1989 k transformovaniu systému.

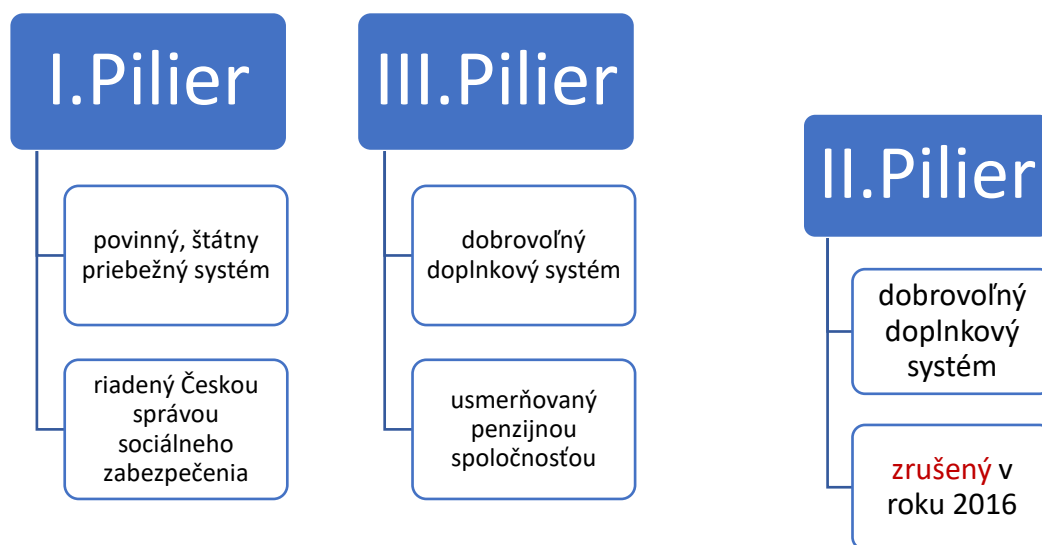
Po roku 1989 bol opäť zavedený ako základný systém PAYG, čiže priebežný systém dôchodkového poistenia s hlavnými znakmi medzigeneračnej solidarity a finančnej stability. V roku 1993 došlo k rozdeleniu Československa na Českú republiku a Slovenskú republiku. V oboch krajinách bol však ďalší vývoj dôchodkového systému podobný. Hlavnými prvkami bolo zavedenie kapitalizačných prvkov, posilnenie zásluhovosti a zvyšovanie veku odchodu do dôchodku. Už o rok neskôr bol v Českej republike zavedený systém dobrovoľného dôchodkového pripoistenia, ktorý jednotlivcom umožňoval samostatne si sporiť na dôchodok pomocou súkromných penzijných fondov ,v súčasnosti ide o tzv. III.pilier (Árendáš a kol.,2017).

Ďalším dôležitým rokom bol rok 2013, kedy bol zavedený kapitalizačný pilier dôchodkového systému, tzv. II. pilier. Slúžil ako dobrovoľné penzijné fondové sporenie u danej penzijnej spoločnosti. Kvôli menšiemu záujmu občanov odvádzat' do tohto piliera svoje

finančné prostriedky vstúpilo doň menej ľudí, než sa očakávalo. V priebehu času už nedokázal konkurovať III. pilieru, tak bol v roku 2016 zrušený.

Súčasný dôchodkový systém v Českej republike je postavený podľa zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění na povinnom základnom dôchodkovom poistení. Penzijné pripoistenie so štátnym príspevkom bolo nahradené doplnkovým penzijným sporením upraveného podľa zákona č. 427/2011 Sb.¹

Obr. 2.1 Český důchodkový systém



2.5.1 Prvý pilier - Základné dôchodkové poistenie

Prvý pilier je tvorený povinným základným dôchodkovým poistením, je priebežne financovaný (PAYG) s definovanou dávkou (DB). Univerzálnosť a zabezpečenie všetkých ekonomicky aktívnych ľudí sú hlavnými znakmi tohto piliera. Existujú však malé odchýlky v oblasti organizačného a administratívneho zabezpečenia pre tzv. silové rezorty, kde patria požiarnici, policajti, vojaci a iní. Poistné platené v prvom pilieri plynie do štátneho rozpočtu a dôchodok z neho poberá viac než 99% ľudí, ktorí dovŕšili vekovú hranicu určenú pre nárok na starobný dôchodok. Tieto príjmy sú pokryté približne z 95% pomocou základného dôchodkového poistenia.²

¹www.mpsv.cz/web/cz/duchodove-pojisteni

²www.mpsv.cz/documents/20142/225485/Analyza.pdf/69192386-f6b6-c780-e2ac-62e16e63cd3f

Prvý pilier teda predstavuje základňu s povinnou účasťou a pod dohľadom štátu. Sú z neho vyplácané viaceré dôchodky:

- starobný (vrátane predčasného dôchodku),
- invalidný,
- vdovský a vdovecký,
- sirotsky.

Ak nastane situácia, že poistnému plyní nárok na výplatu dvoch a viacerých dôchodkov rovnakého druhu, alebo na výplatu invalidného dôchodku súčasne so starobným, tak sa mu vypláca len jeden dôchodok, ten ktorý je vyšší. Pri splnení podmienok na výplatu starobného alebo invalidného dôchodku súčasne so sirotským, či vdovským vypláca štát dôchodok, ktorý je vyšší a to v plnej výške, a k tomu aj polovicu výmery ostatných dôchodkov. Každý dôchodok je tvorený z dvoch zložiek. Prvým je základná výmera, kedy je stanovená pevná čiastka pre všetky druhy dôchodkov bez ohľadu na dĺžku doby poistenia a výšky príjmu. Druhým je percentuálna výmera, ktorá premieta osobitný prínos jednotlivca.³

Základná výmera, tvorená z pevnej čiastky, je platiaca rovnako pre všetkých a takisto pre všetky typy dôchodkov. Od roku 2019 je vo výške 10 % z priemernej mzdy. V roku 2020 dosiahla výšku 3490 Kč. Druhou časťou dôchodku je percentuálna výmera⁴, ktorá je častokrát označovaná ako zásluhová, je stanovená individuálne podľa jednotlivca a jeho priebehu poistenia.⁵ Percentuálna výmera sa vypočíta ako dané % vypočítaného základu za každých 365 dní poistenia. Závisí ako na dosiahnutých príjmoch, tak aj na počte rokov poistenia. Pri dôchodkoch, ktoré budú priznané v roku 2020 sa hodnotia príjmy v rokoch 1986 až 2019, z ktorých sa odvádzalo dôchodkové poistenie.⁶

Navýšenie dôchodku, jeho valorizácia, bude rovnako ako predchádzajúci rok najvyššie v histórii a od januára by mal priemerný dôchodok dosahovať 14 400 Kč. Taktiež nastáva zmena, kedy dôchodkom priznaným pred 1. januárom 2020 sa zvyšuje percentuálna výmera dôchodku, ktorá však závisí na celkovom priebehu poistenia občana, a to o 5,2 % . Súčasne

³ www.mpsv.cz/web/cz/duchodove-pojisteni

⁴ Súčasná minimálna výška percentuálnej výmery zo zákona je 770 Kč.

⁵ www.finance.cz/duchody-a-davky/vse-o-duchodech/starobni-duchody/jak-se-pocita-vyse-duchodu/

⁶ www.finance.cz/duchody-a-davky/vse-o-duchodech/starobni-duchody/jak-se-pocita-vyse-duchodu/

všetkým penzistom sa navyšuje o pevnú čiastku 151 Kč. Základná výmera dôchodku sa taktiež zvýši, a to o 220 Kč na 3490 Kč.⁷

Tab. 2.1 Vývoj základnej výmery dôchodku v ČR v Kč mesačne

Rok	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Základná výmera dôchodku	3490	3270	2700	2550	2440	2400	2340	2330	2270

Zdroj: finance.cz, vlastné spracovanie

Valorizácia, čiže zvýšenie jednej alebo oboch častí dôchodku (základná výmera, percentuálna výmera), spôsobuje nárast dôchodku, jeho zhodnotenie. Zvyšovanie starobných dôchodkov je väčšinou od januárovej splátky, a to v závislosti od rastu indexu spotrebných cien a raste miezd.

Tab. 2.2 Priemerné výšky dôchodkov v decembri príslušného roka

Rok	Starobný dôchodok
2015	11 363
2016	11 475
2017	11 866
2018	12 435
2019	13 319

Zdroj: ČSÚ⁸, vlastné spracovanie

*od januára 2020 by mal priemerný dôchodok dosahovať 14 400 Kč

Keďže prvý pilier je znakom solidarity, je určená štátom minimálna mesačná výška starobného dôchodku, ktorá je štátom garantovaná. Táto mesačná minimálna výška zodpovedá súčtu základnej výmery platnej pre konkrétny rok a minimálnej percentuálnej výmery. V roku 2020 dosahuje hodnotu 4260 Kč (3490 + 770).

Štát pri výpočte výšky starobného dôchodku používa aj tzv. *Redukčné hranice*, pomocou ktorých sa tiež zaručuje princíp solidarity medzi poistencami. Keďže sú závislé na

⁷ www.cssd.cz/media/tiskove-zpravy/co-se-meni-v-roce-2020-novinky-ministerstva-prace-a-socialnich-veci/

⁸ vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=SZB05b&z=T&f=TABULKA&skupId=467&katalog=30850&pvo=SZB05b&str=v69&v=v4__null__null__null

vývoji priemernej mzdy, tak sa ich výška každoročne mení. Druhým základným údajom pre výpočet starobného dôchodku okrem získanej doby poistenia je osobný vymeriavací základ, ktorý sa však redukuje. Redukčná hranica udáva maximálnu výšku dôchodku pre poistenca, ktorý dosahoval počas jeho ekonomicky aktívneho života vyššie mzdy.⁹

Tab. 2.3 Redukčné hranice pre rok 2020

	Príjem	Zápočet
Prvá redukčná hranica	do 15 328 Kč	100 %
Druhá redukčná hranica	od 15 328 Kč do 139 340 Kč	26 %
Nad druhou redukčnou hranicou	od 139 340 Kč	0 %

Zdroj: Finance.cz, vlastné spracovanie

Poistenci majú možnosť odísť do dôchodku skôr, pričom však musia počítať s nižším mesačným dôchodkom. Konkrétny čas odchodu do dôchodku odráža výšku krátenia dôchodku. Čím je skorší odchod do dôchodku, tým je vyššie krátenie, pričom individuálny dôvod odchodu nehrá pri výpočte dôchodku žiadnu rolu.

Výška závisí od konkrétneho vymeriavacieho základu danej osoby, ďalej od doby poistenia a od počtu dôchodkových štvrtrokov, o ktoré sa odíde do penzie skôr, než daná osoba dosiahne riadny dôchodkový vek. Zákomom je však dané, že pre osoby, ktoré majú riadny dôchodkový vek vyšší než je 63 rokov, majú nárok na predčasný odchod dovŕšením minimálne 60 rokov. U ostatných sú to tri roky pred dosiahnutím riadneho odchodu do dôchodku. Krátenie sa prevádza každých začatých 90 dní (štvrtrok).

⁹www.finance.cz/528229-vypocet- duchodu-2020/

Pre rok 2020 je to nasledovne:

- 0,9 % za obdobie prvých 360 kalendárnych dní,
- 1,2 % za období od 361. kalendárneho dňa do 720. kalendárneho dňa,
- 1,5 % za období od 721. kalendárneho dňa.¹⁰

Na druhej strane môže nastať situácia, kedy poistený neodišiel do dôchodku, keď nadobudol dostatočný dôchodkový vek a naďalej pokračuje ako účastník dôchodkového poistenia – pracuje, pričom nepoberá starobný dôchodok, tak sa mu zvyšuje percentuálna výmera o 1,5 % za každých celých 90 dní.

Nárok na starobný dôchodok vzniká občanovi, ktorý splnil dve základné podmienky stanovené zákonom o dôchodkovom poistení. Dosiahol dôchodkový rok odchodu do dôchodku a získal potrebnú dobu dôchodkového poistenia.

V roku 2018 prijala vláda ČR novelu zákona o dôchodkovom poistení, kde uviedla maximálny rok odchodu do dôchodku a to vek 65 rokov. Táto zmena sa dotkne osôb, ktorí budú odchádzať do dôchodku po roku 2030. Do tejto doby sa hranica stále zvyšuje, až sa zastaví na spomínaných 65 rokoch.¹¹ V súčasnosti je rok odchodu do penzie stanovený podľa zákona a prílohy, ktorá určuje tento odchod u ľudí narodených v rokoch 1936-1971. Daná príloha¹² stanovuje iný vek odchodu do dôchodku pre mužov a iný pre ženy, pričom ženám zohľadňuje počet vychovaných detí. Pre ľudí narodených po roku 1971 je maximálny vek odchodu jednotný a fixný vo výške 65 rokov.¹³

Druhou podmienkou je získanie potrebnej (minimálnej) doby poistenia, ktorá sa časom postupne zvyšuje. V roku 2010 bola potrebná doba poistenia 25 rokov, medziročným zvyšovaním narastala a v roku 2018 už bola potrebná doba pre vznik nároku na dôchodok na úrovni 35 rokov.

¹⁰www.finance.cz/529195-predcasny-duchod-2020/

¹¹ www.kurzy.cz/duchod/starobni-duchod/

¹² Viď príloha 1

¹³www.cssz.cz/documents/20143/189660/np_1_2018_9_14.pdf/ad92a860-15b9-8389-2515-e798a47c945d

Tab. 2.4 Potrebná doba poistenia pre vznik nároku na starobný dôchodok

Dosažení důchodového věku	Potřebná doba poistenia činí
před rokem 2010	25 let
v roce 2010	26 let
v roce 2011	27 let
v roce 2012	28 let
v roce 2013	29 let
v roce 2014	30 let
v roce 2015	31 let
v roce 2016	32 let
v roce 2017	33 let
v roce 2018	34 let
po roce 2018	35 let

Zdroj: ČSSZ

Poistenec má nárok na starobný dôchodok aj v prípade ak je doba poistenia kratšia, to platí v prípadoch, ktoré špecifikuje Zákon o dôchodovom pojištění, kde hranica pre odchod do dôchodku sa pohybuje od 15 do 20 rokov dôchodkového poistenia, ak poistený dosiahol potrebný vek stanovený v zákone.¹⁴

Poplatníkmi poistenia sa rozumejú hlavne zamestnanci a zamestnávateľia, pričom výška poistného pri zamestnancoch tvorí 28 % z hrubej mzdy, z čoho 21,5 % odvádza zamestnávateľ a 6,5 % zamestnanec. Ďalšiu skupinu tvoria samostatne zárobkové osoby. Ich výška poistného je 29,2 % z vymeriavacieho základu, ktorý tvorí 50 % dosiahnutých ziskov v predošlom období. Maximálna výška vymeriavacieho základu je stanovená zákonom. Najväčšia výška poistného činí 48- násobok priemernej mzdy¹⁵. Pre rok 2020 je to 1 672 080 Kč (34 835 x 48).

Ak nastane situácia, že skutočný vymeriavací základ je nižší než limit určený štátom, tak sa využije minimálny vymeriavací základ, ktorý získame násobkom minimálneho mesačného vymeriavacieho základu a počtom mesiacov, počas ktorých je realizovaná samostatná zárobková činnosť. Minimálny mesačný vymeriavací základ pre rok 2020 je u hlavnej zárobkovej činnosti vo výške 8 709 Kč (25 % priemernej mzdy stanovenej vyhláškou

¹⁴ www.mpsv.cz/web/cz/starobni- duchody

¹⁵ Priemerná mzda stanovená na rok 2020 je 34 835 Kč

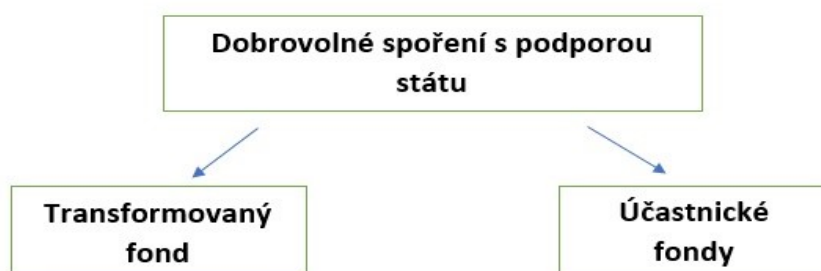
MPSV), pre vedľajšiu zárobkovú činnosť je 3 484 Kč (10 % z priemernej mzdy podľa vyhlášky MPSV).¹⁶

2.5.2 Tretí pilier - Doplnkové penzijné sporenie

Tretí pilier je na rozdiel od prvého dobrovoľný, založený na individuálnom princípe každého občana, ktorý sa doňho rozhodne vstúpiť. Musia byť však dodržané podmienky nachádzajúce sa v zákone č. 427/2011 Sb., o doplnkovom penzijní spoření. Je financovaný prostredníctvom fondov, jedná sa o kapitálové financovanie. Ide o príspevkovo definovaný systém (DC) a je regulovaný a podporovaný štátom.

Doplnkové penzijné sporenie, tzv. účastnícke fondy, ponúkajú penzijné spoločnosti, ktoré predstavujú možnosť sporenia na dôchodok v treťom pilieri s potenciálne vyšším zhodnotením, než to bolo v penzijnom pripoistení so štátnym príspevkom. Je to vďaka voľnejším pravidlám investovania. Samostatní účastníci si volia stratégiu sporenia, vďaka ktorej môžu prísť k vyšším výnosom, avšak sami nesú investičné riziko. Pri penzijnom pripoistení bola garancia nezáporného výnosu.¹⁷

Obr. 2.2 Fondy tretieho piliera



Zdroj: ferveporadenství.cz

Penzijné pripoistenie fungovalo v rokoch 1994 až 2012, neskôr od roku 2013 prebehla veľká dôchodková reforma, vďaka ktorej bolo penzijné pripoistenie zmenené na doplnkové dôchodkové sporenie a stalo sa súčasťou tretieho piliera v podobe transformovaných fondov. Týmto prevedeným účastníkom aj naďalej zostala garancia nezáporného výnosu, taktiež im je poskytnutá ponuka prevodu transformovaného fondu na účastnícky fond. Do transformovaných

¹⁶ www.finance.cz/dane-a-mzda/dane-z-prijmu/socialni-pojisteni-osvc/zaklad-a-sazby/

¹⁷ www.finance.cz/duchody-a-davky/penzijni-pripojisteni/abeceda-penzijniho-pripojisteni/proc-vyuzit-penzijni-pripojisteni/

fondov sa už však nedá vstúpiť a to od konca roku 2012. Medzi hlavné výhody penzijného pripoistenia, momentálne transformované fondy, patrí: záruka nezáporného zhodnotenia investovaných finančných prostriedkov, jednorazové vyrovnanie, či výsluhová penzia, príspevky od štátu a zamestnávateľa.¹⁸

Noví účastníci tretieho piliera už ukladajú peniaze do tzv. účastníckych fondov, vystupujú ako fyzické osoby a s penzijnými spoločnosťami uzatvárajú zmluvu. Tým sa zaväzujú platiť príspevky, ktoré penzijná spoločnosť ďalej spravuje, a keď nastane stanovená doba v zmluve, má penzijná spoločnosť povinnosť vyplácať vopred dohodnuté dávky jednotlivcom. Taktiež majú účastníci právo na príspevky od štátu aj od zamestnávateľa. Štátny príspevok sa odvíja od veľkosti mesačného vkladu účastníka. Minimálna výška vkladu je 100 Kč mesačne, pri ktorej však ešte nevzniká nárok na štátny príspevok. Ak chce účastník získať aspoň minimálny štátny príspevok vo výške 90 Kč je musí vložiť vklad aspoň 300 Kč. Štát však najviac mesačne prispieva 230 Kč a to účastníkom, ktorí prispievajú minimálne 1000 Kč.

Pre získanie štátneho príspevku je potrebné splniť nasledujúce podmienky:

- účastník musí byť vždy fyzická osoba, staršia ako 18 rokov,
- účastník musí byť občanom Českej republiky, alebo osoba s trvalým pobytom na území Českej republiky a s prideleným rodným číslom,
- výška mesačného vkladu účastníka musí byť minimálne 300 Kč.¹⁹

¹⁸www.duchodovareforma.cz/penzijni-pripojisteni/iii-pilir-ceskeho-duchodoveho-systemu-bude-doplňkove-penzijni-sporeni/

¹⁹ www.prispevky.cz/ostatni/penzijni-pripojisteni

Tab. 2.5 Výška štátneho príspevku v závislosti od vkladu účastníka pre rok 2020

Mesačný vklad účastníka (Kč)	Výška štátneho príspevku (Kč)	Zhodnotenie vkladu (%)
100 (minimálny vklad)	0	0
200	0	0
300	90	30
400	110	28
500	130	26
600	150	25
700	170	24
800	190	24
900	210	23
1 000	230 (maximálny príspevok)	23
3 000	230 (maximálny príspevok)	8

Zdroj: prispevky.cz

Účastníkovi môže prispievať aj zamestnávateľ, jedná sa o takzvaný benefit pre zamestnanca a zároveň aj zamestnávateľa. Samotná výška príspevku závisí od zamestnávateľa, nie je regulovaná ani štátom. Pre obe strany vzniká výhoda v tom, že príspevok do výšky 50 000 Kč ročne nepodlieha platbám zdravotného, ani sociálneho poistenia. Priemerná výška príspevku sa pohybuje okolo 500 Kč za mesiac. Výhodou pre zamestnávateľa je to, že výška týchto príspevkov, ktorá nepodlieha žiadnemu limitu, je daňovo uznateľným nákladom. Nevýhodou pre zamestnanca je, že ak poberá príspevok od zamestnávateľa, už nemá nárok na štátny príspevok.²⁰

Každý účastník má právo na daňové úľavy, zľavy na dani z príjmu, kedy si môže účastník znížiť daňový základ pre výpočet dane z príjmu fyzických osôb o vložené príspevky do tretieho piliera. Vznik daňovej úľavy pripadá každému platiteľovi poistného, ktorý sporí čiastkami

²⁰www.prispevky.cz/ostatni/penzijni-pripojisti

vyššími než 1 000 Kč mesačne. Od 1. januára 2020 ak je vklad 3 000 Kč mesačne, je možné znížiť daňový základ (daňový odpočet) až o 24 000 Kč, čo predstavuje daňovú úsporu vo výške 3 600 Kč ročne. $(24\,000 \times 0.15)^{21}$

Tab. 2.6 Výška daňového odpočtu a úspory v závislosti od veľkosti vkladu účastníka

Mesačný vklad (Kč)	Daňový odpočet (Kč)	Daňová úspora (Kč)
1 000	0	0
1 300	3 600	540
1 500	6 000	900
2 000	12 000	1800
3 000	24 000 (maximálna výška)	3 600

Zdroj: prispievky.cz

Keďže je tento pilier dobrovoľný, je možné z neho vystúpiť, avšak účastník, ktorý využíva štátne príspevky alebo daňové úľavy, musí zostať do zákonom určenej doby poistenia. Ak sa aj napriek tomu rozhodne odísť a sporil aspoň 24 mesiacov, má právo na odbytné od penzijnej spoločnosti. Tá mu vyplatí všetky ním nasporené peniaze a to v plnej výške. Taktiež mu vyplatí príspevky od zamestnávateľa a výnosy z vkladov, ktoré sa ale neskôr dodania 15 % sadzbou. Čo sa týka štátnej podpory vo forme štátnych príspevkov, tie sa účastníkovi nevyplatia, štátny príspevok sa vráti na účet Ministerstva financií a výnosy z príspevkov zostanú penzijnej spoločnosti. Ak sporenie nepresiahlo 5 rokov, môže penzijná spoločnosť stanoviť účastníkovi pokutu.²²

Doplňkové penzijné sporenie vykonávajú iba penzijné spoločnosti, ktorým bolo udelené povolenie k prevádzke od Českej národnej banky. Je ňou akciová spoločnosť s počiatočným kapitálom aspoň 50 000 000 Kč a so sídlom v Českej republike, ktorá poskytuje svoje služby

²¹ Celková daňová povinnosť sa redukuje sadzbou dane z príjmu o 15 %.

²²www.penize.cz/penzijni-pripojisti/328126-penzijni-pripojisti-kdyz-s-nim-chcete-predcasne-prastit-nebo-na-nej-nemate

ako zhromažďovanie vkladov od účastníkov, príspevkov od zamestnávateľa a štátu, ukladanie ich do účastníckych fondov a v poslednej rade vyplácanie dávok.

Druhy vyplácaných dávok z doplnkového penzijného sporenia:

- starobná penzia na určitú dobu,
- invalidná penzia na určitú dobu,
- jednorazové vyrovnanie,
- odbytné,
- úhrada jednorazového poistného pre doživotnú penziu,
- úhrada jednorazového poistného pre penziu na presne stanovenú dobu s presne stanovenou výškou dôchodku.²³

Pri starobnej penzii platí podmienka, že minimálna doba poistenia musí byť 60 mesiacov a na jej získanie je potrebné dosiahnutie požadovaného veku, ktorý je odlišný pre mužov a ženy, avšak nemôže byť nižší než 60 rokov. Invalidná penzia je viazaná na minimálnu dobu poistenia 60 mesiacov a na priznaní tretieho stupňa invalidného dôchodku. Obe tieto penzie sú vyplácané doživotne. Pri jednorazovom vyrovnaní sa vyplatí účastníkovi namiesto penzie jedná čiastka naraz. Na odbytné vznikne nárok poistenému v prípade, ak doba poistenia trvala aspoň 24 mesiacov. Má nárok na úhrn príspevkov ním zaplatených a podielu na výnosoch penzijného fondu. Posledné dve vymenované dávky zo zákona majú individuálne podmienky na základe konkrétnej zmluvy s penzijnou poisťovňou.

Penzijné spoločnosti ponúkajú viaceré účastnícke fondy, ktoré sú navzájom rozdielne v portfóliu, miere rizika a v očakávaných výnosoch. Medzi účastníckymi fondami sa dá prechádzať podľa voľby investičnej stratégie. U penzijnej spoločnosti je stanovené, že jej majetok je oddelený od majetku fondu. Účastníci nemajú garantovaný nezáporný výnos vložených finančných prostriedkov. Na druhej strane však môžu očakávať vyššie zisky spojené s voľnosťou investovania. Veľkou prednosťou sú aj nízke správne a administratívne poplatky. Penzijné spoločnosti majú zo zákona povinnosť zaviesť Konzervatívny fond, ktorý je základný. Zakladajú však aj iné fondy a to Vyvážený penzijný fond a Dynamický penzijný fond.

²³ Zákon o DPS, §19

- Konzervatívny fond – viaže sa s ním nižšie riziko, ktoré je však spojené s nižšou mierou zhodnotenia. Jeho cieľom je udržať hodnotu peňazí poistenca na jeho účte pred odchodom do dôchodku, väčšie časť majetku musí byť investovaná do dlhopisov.
- Vyvážený fond – tvorí strednú cestu medzi konzervatívnym a dynamickým fondom, minimálne polovica z majetku sa investuje do dlhopisov a zvyšok do akcií. Ide o mierne rizikový fond poskytujúci vyššiu mieru výnosnosti.
- Dynamický fond – doba sporenia a investovania je dlhšia, väčšia časť majetku je investovaná do akcií. Je to najrizikovejší fond, ktorého cieľom je dosiahnuť čo najvyššie výnosy, ktoré sa môžu časom výrazne meniť (raz môžu byť výnosy veľmi vysoké, inokedy nízke = vysoká kolísavosť/volatilita).²⁴

V súčasnosti sa nachádza na území Českej republiky 8 penzijných spoločností, ktoré sú združené v *Asociácii penzijných spoločností ČR*.²⁵

- Allianz penzijní společnost, a.s.
- AXA penzijní společnost a.s.²⁶
- Conseq penzijní společnost, a.s.
- Česká spořitelna - penzijní společnost, a.s.
- ČSOB Penzijní společnost, a. s.
- KB Penzijní společnost, a.s.
- NN Penzijní společnost, a.s.
- Penzijní společnost České pojišťovny, a.s.

²⁴www.duchodovareforma.cz/penzijni-pripojisteni/iii-pilir-ceskeho-duchodoveho-systemu-bude-doplňkove-penzijni-sporeni/

²⁵www.finance.cz/duchody-a-davky/seznamy-a-adresare/penzijni-fondy/

²⁶ Plánované ukončenie činnosti v ČR do konca roku 2020

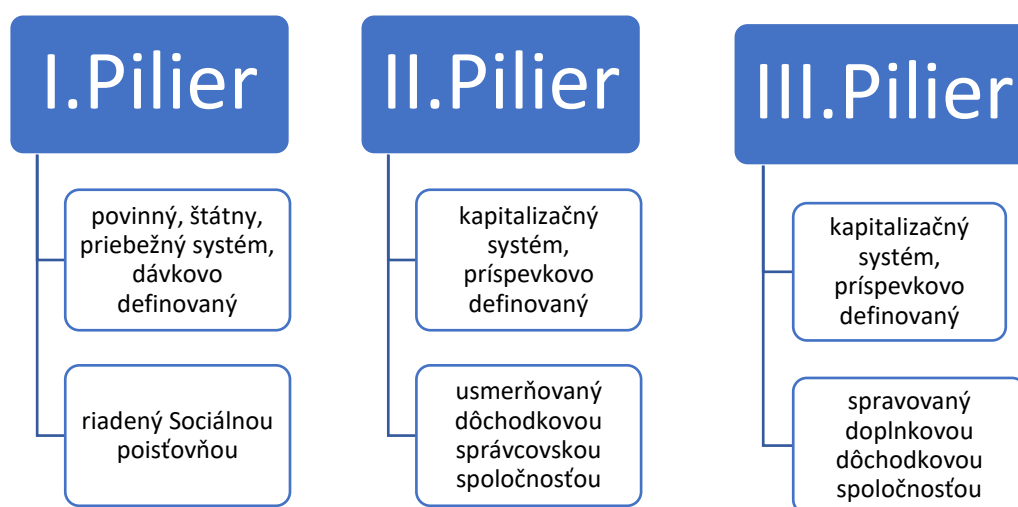
3 Penzijní systémy v ostatních zemích V4

Vyšehradská štvorka, označovaná ako V4, je skupina štyroch krajín – Českej republiky, Slovenskej republiky, Poľska a Maďarska. Ide o neformálne zoskupenie krajín Európskej únie, ktoré sa hlásia k rovnakým hodnotám. Vznikla v roku 1991 s cieľom nachádzať spoločné stanoviská v rôznych aktuálnych otázkach zahraničnej politiky, podporovať regionálny rozvoj, zaistiť spoluprácu v hospodárskej a kultúrnej oblasti.²⁷

3.1 Slovenský dôchodkový systém

V roku 1993 došlo k rozdeleniu Československa na samostatnú Českú republiku a Slovenskú republiku. Vývoj dôchodkového systému však v oboch krajinách bol veľmi podobný. Snaha o posilnenie zásluhovosti, zavedenie kapitalizačných prvkov a zvyšovanie veku odchodu do dôchodku, sú hlavnými znakmi tohto vývoja. V Slovenskej republike, podobne ako v Českej republike, fungoval priebežný dôchodkový systém (PAYG), ktorý spadal do prvého piliera. V roku 2004 začala na Slovensku dôchodková reforma s cieľom vytvoriť trojpilierový dôchodkový systém.

Obr. 3.1 Slovenský dôchodkový systém



²⁷www.mzv.sk/zahranicna_politika/slovensko_a_v4-vysehradska_skupina

3.1.1 Prvý pilier - Povinné dôchodkové poistenie

Dôchodkový systém, ktorý je súčasťou prvého piliera, je priebežne financovaný (PAYG) s definovanou dávkou (DB). Jedným zo znakov je prejav zásluhovosti, kedy je výška platieb do systému (príspevky) prepojená s výškou dávok obdržaných v starobe. Toto dôchodkové poistenie je spravované Sociálnou poisťovňou, ktorej hlavný zdroj príjmu predstavuje už spomínané poistné od ekonomicky aktívnych občanov. Je povinným poistením každého občana, kedy povinnosť vzniká priamo zo zákona. Dôchodkové poistenie v prvom pilieri je rozčlenené na dva osobitne financované podsystemy, a to:

- starobné poistenie, slúžiace na zabezpečenie príjmov v starobe a pre prípad úmrtia. Zo starobného poistenia sú vyplácané starobné, predčasné starobné, vdovské, vdovecké, sirotské a vyrovnávacie dôchodky.
- invalidné poistenie, ktoré je poistením slúžiacim pre situácie, kedy je osoba z dôvodu dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu neschopná vykonávať zárobkovú činnosť. Zo systému invalidného poistenia sa poskytujú invalidné, vdovské, vdovecké a sirotské dôchodky.²⁸

Fungovanie dôchodkového poistenia je upravené zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. Do prvého piliera patria ako pracujúci občania, tak aj ich zamestnávateľia, ktorí odvádzajú odvody na účet Sociálnej poisťovne. Odvody sa vypočítavajú a platia z tzv. vymeriavacieho základu, ktorý sa zvyčajne rovná hrubému mesačnému príjmu občana, až do výšky maximálneho vymeriavacieho základu poistenca.

Maximálny vymeriavací základ, ktorý je platný od 1. januára 2020 do 31. decembra 2020, je vo výške 7 091 €. Vypočíta sa ako 7- násobok priemernej mesačnej mzdy dosiahnutej v roku 2018 (7 x 1 013).²⁹ Vymeriavací základ sa prenášobuje príslušnou sadzbou určenou pre daný subjekt a druh poistenia. Pre rok 2020 platia sadzby uvedené v tabuľke.

²⁸www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/i-pilier-dochodkove-poistenie/

²⁹jaspis.sk/aktuality/zdravotne-a-socialne-odvodyzdravotne

Tab. 3.1 Výšky sadzieb povinného poistného

	Starobné poistenie	Invalidné poistenie
Zamestnanec	4%	3%
Zamestnávateľ	14%	3%
Samostatne zárobkovo činná osoba	18%	6%
Dobrovoľne poistená osoba	18%	6%
Štát	18%	6%
Sociálna poisťovňa	18%	-

Zdroj: Sociálna Poisťovňa, vlastné spracovanie

Na starobné poistenie odvádza zamestnanec bez ohľadu či je alebo nie je účastníkom druhého piliera 4% z vymeriavacieho základu. Zamestnávateľ za svojho zamestnanca odvádza 14% z vymeriavacieho základu v prípade, ak zamestnanec nie je účastníkom druhého piliera. Ak je účastníkom druhého piliera, čiže starobného dôchodkového sporenia, tak zamestnávateľ odvádza za svojho zamestnanca 9% z vymeriavacieho základu na povinné dôchodkové poistenie a 5% z vymeriavacieho základu na starobné dôchodkové sporenie.³⁰ U SZČO (samostatne zárobkovo činné osoby) je to 18% z vymeriavacieho základu a tak isto aj v prípade dobrovoľne poistenej osoby. Ak je situácia, kedy štát alebo sociálna poisťovňa platí odvody za poistenca, tak odvádza 18% z vymeriavacieho základu.³¹

Sadzby na invalidné poistenie sú menšie. V prípade zamestnanca a zamestnávateľa je to vo výške 3% z vymeriavacieho základu a u ostatných subjektov ako samostatne zárobkovo činná osoba, dobrovoľne poistená osoba a štát vo výške 6% z vymeriavacieho základu. Po priznaní starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku daný poistenec už neplatí poistné na invalidné poistenie. Odvody na toto poistenie sa platia každý mesiac a Sociálna poisťovňa z nich vypláca invalidné dôchodky občanom, ktorí splnili podmienky dané poisťovňou, a to v prípade poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v dôsledku dlhodobého nepriaznivého zdravotného stavu, alebo pre prípad úmrtia. V prípade úmrtia poisteného vypláca Sociálna poisťovňa pozostalostné dôchodky osobám blízkym daného poistenca.³²

³⁰ Percentá platné pre rok 2020

³¹ www.socpoist.sk/tabulka-platenia-poistneho-od-1-januara-2020/67938s

³² www.kurzy-online.sk/poistenie/dochodkove-invalidne-poistenie/

Podobne ako v Českej republike, tak aj tu štát dodržiava princíp solidarity, a to prostredníctvom *Rezervného fondu*. Tento fond je jeden z viacerých fondov tvorených Sociálnou poisťovňou. Slúži na ochranu škôd, ktoré vznikajú v systéme prvého piliera pri spravovaní odvodov a vyplácaní dôchodkov. Jedná sa o zásadný prvok ochrany spotrebiteľov. Do tohto fondu plynie poistné platené od zamestnávateľa, povinne dôchodkovo poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby, dobrovoľne dôchodkovo poistenej osoby a štátu. Sadzba tohto poistného je vo výške 4,75% z vymeriavacieho základu pri všetkých predošle vymenovaných subjektoch okrem štátu. Pre štát je určená sadzba 2% z vymeriavacieho základu.³³

Nárok na starobný dôchodok má poistenec, ak splní dve podmienky. Musí získať najmenej 15 rokov obdobia dôchodkového poistenia a dovŕšiť dôchodkový vek. Od 1. januára 2020 je platná nová právna úprava veku odchodu do dôchodku. Pre mužov a ženy je vek odchodu odlišný. Taktiež sa odlišnosť prejavuje pri počte vychovaných detí. Konkrétny dátum dovŕšenia dôchodkového veku závisí od roku narodenia poisteného.³⁴ Konkrétne roky sú uvedené v prílohe.³⁵

Existuje však aj možnosť odísť do dôchodku predčasne pri splnení daných podmienok:

- získanie najmenej 15 rokov obdobia dôchodkového poistenia,
- chýbanie najviac 2 rokov do dovŕšenia riadneho dôchodkového veku,
- suma predčasného starobného dôchodku ku dňu, od ktorého požiadal o jeho priznanie, je vyššia ako 1,2-násobok sumy životného minima pre plnoletú fyzickú osobu.

Výška dôchodku sa v tomto prípade znižuje o 0,5% za každých začatých 30 dní od vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok do dovŕšenia riadneho dôchodkového veku. Za 365 dní sa suma dôchodku zníži o 6,5 %.³⁶

Vyššie spomínané životné minimum je spoločensky uznávaná minimálna hranica príjmov fyzickej osoby. Suma sa upravuje vždy k 1. júlu bežného kalendárneho roka a to v závislosti

³³www.kurzy-online.sk/poistenie/rezervny-fond-solidarity/

³⁴www.socpoist.sk/dochodkovy-vek-od-roku-2020/68026s

³⁵ Viď Príloha 2

³⁶www.socpoist.sk/predcasny-starobny-dochodok/1287s

koeficientu rastu čistých peňažných príjmov na osobu. Výška životného minima od 1. júla 2019 ak sa jedná o plnoletú fyzickú osobu je vo výške 210,20 € mesačne.³⁷

Pri opačnej situácii, kedy sa poistenec rozhodne ísť do dôchodku neskôr, teda po dovŕšení riadneho dôchodkového veku, sa navyšuje dôchodok o 0,5% za každých celých odpracovaných 30 dní. Medzi tieto dni sa však nerátajú také dni počas ktorých poistenec neodvádzal poistné na dôchodkové poistenia to prípade napríklad keď poberal nemocenské.³⁸

Občanom, ktorí sú zapojení iba v priebežnom systéme, teda v prvom pilieri, bude dôchodok vyplácaný výlučne zo Sociálnej poisťovne, a to vďaka príspevkom odvádzaných zo strany ekonomicky aktívnych ľudí. Výška dôchodku je závislá od počtu odpracovaných rokov, výšky príjmov počas trvania dôchodkového poistenia a od výšky indexu aktuálnej dôchodkovej hodnoty, ktorú určuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny. Konkrétna suma sa vypočíta súčinom 3 veličín.

$$\text{Dôchodok} = \text{POMB} \times \text{ODP} \times \text{ADH}$$

POMB je priemerný osobný mzdový bod, ktorý sa určí ako podiel súčtu osobných mzdových bodov vypočítaných za jednotlivé kalendárne roky rozhodujúceho obdobia a počtu rokov obdobia dôchodkového poistenia rozhodujúceho obdobia. Osobný mzdový bod sa získa podielom osobného vymeriavacieho základu získaného poistencom v príslušnom kalendárnom roku a všeobecného vymeriavacieho základu na daný rok. Všeobecný vymeriavací základ činí 12- násobok priemernej mzdy³⁹ v príslušnom kalendárnom roku. *ODP*, čiže obdobie dôchodkového poistenia, vyjadruje počet rokov trvania dôchodkového poistenia danej osoby, získaného ku dňu vzniku nároku na starobný dôchodok. *ADH* predstavuje aktuálnu dôchodkovú hodnotu. Dôchodková hodnota na rok 2020 je 13,6361 €. Každoročne ju upravuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny (Árendáš a kol.,2017).

Výška minimálneho dôchodku sa od 1. januára 2020 bude počítať novým systémom a to jeho naviazaným na priemernú mzdu. Podmienkou pre získanie minimálneho dôchodku je splnenie 30 rokov obdobia dôchodkového poistenia. Pri spomenutých 30 rokoch bude jeho výška mať hodnotu 33% z priemernej mzdy na Slovensku pred dvoch rokov. V roku 2020 dosiahne výšku 334,30 €. Keď poistenec získa viac ako 30 rokov a zároveň menej než 40 rokov

³⁷www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/hmotna-nudza/zivotne-minimum/

³⁸www.socpoist.sk/starobny-dochodok/1286s

³⁹ V roku 2020 by mala priemerná mzda dosiahnuť výšku 1148 €.

obdobia dôchodkového poistenia, tak jeho minimálny dôchodok sa bude zvyšovať za každý rok o 2% zo sumy životného minima. Od 40 a viac rokov trvania poistenia o 3% zo sumy životného minima za každý rok. Výška minimálneho dôchodku sa bude pravidelne zvyšovať v súlade s rastom životného minima a priemernej mzdy.⁴⁰ Maximálna výška dôchodku na Slovensku už nie je nijak obmedzená, nemá svoj strop.

3.1.2 Druhý pilier - Starobné dôchodkové sporenie

Sporenie finančných prostriedkov v tomto pilieri je dobrovoľné, slúži na zabezpečenie prísunu peňazí v starobe a taktiež zaistenie pozostalých v prípade smrti poistenca. Druhý pilier sa opiera o zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení. Toto sporenie je príspevkovo definované (DC) a financované prostredníctvom kapitalizačného fondu. Sporenie je spojené s fungovaním dôchodkových správcov tzv. správcovských spoločností (DSS). DSS fungujú na základe pravidiel, ktoré určuje štát. Štát má taktiež na starosti kontrolu tohto piliera, je jeho garantom, avšak výšku úspor už negarantuje. Vstup do piliera je dobrovoľný pre všetky osoby mladšie než 35 rokov. Po vstupe sa stáva sporenie povinným a nie je možné zo systému vystúpiť. Osoba, ktorá začne so sporením aj v druhom pilieri, naďalej odvádza 18% z hrubej mzdy(vymeriavací základ), ale časť odvodu plyní do Sociálnej poisťovne (prvý pilier) a časť odvodu do zvolenej DSS (Árendáš a kol.,2017).

Tab. 3.2 Výška sadzieb z vymeriavacieho základu pre jednotlivé roky

2017	4,25%	2021	5,25%
2018	4,50%	2022	5,50%
2019	4,75%	2023	5,75%
2020	5,00%	2024	6,00%

Zdroj: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, vlastné spracovanie

Z Tab. 3.3 vyplýva, že od roku 2017 sú odvody tvorené sadzbou z vymeriavacieho základu, ktorá sa každoročne zvyšuje o 0,25%, zvýhodňuje sa. V roku 2024 sa výška sadzieb zastaví na 6%, ktorá bude fixná aj pre všetky ďalšie obdobia. Sporiteľ sa však môže rozhodnúť aj pre dobrovoľné príspevky, ktorých výška nie je obmedzená. Dobrovoľné príspevky následne zvýšia jeho dôchodok z druhého piliera.

⁴⁰www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/socialne-poistenie/legislativne-zmeny/zmeny-od-1-januara-2020.html

Proces sporenia v druhom pilieri môžeme rozdeliť do dvoch fáz a to na sporiacu fázu a na fázu výplatu. Počas sporiacej fázy sporiteľ odvádza povinné odvody na osobný dôchodkový účet, ktorý je spravovaný vybranou dôchodkovou správcovskou spoločnosťou (DSS), s ktorou uzavrel zmluvu. Taktiež si v tejto fáze môže sporiteľ vybrať okrem DSS aj dôchodkové fondy, v ktorých chce zhodnocovať tieto svoje príspevky. Sporiteľ sa môže rozhodnúť aj pre dobrovoľné príspevky na starobné dôchodkové sporenie. Výplatná fáza je opačným procesom, kedy sa zo zhodnotených príspevkov vypláca sporiteľovi buď doživotný dôchodok alebo dočasný dôchodok, ktoré sú vyplácané na základe dohody ním vybranou životnou poisťovňou, alebo programový výber na základe dohody medzi DSS a sporiteľom.⁴¹

Doživotný dôchodok sa vypláca až do smrti sporiteľa. Ak ale zomrie počas prvých 7 rokov poberania dôchodku, zostatok sumy, ktorá mala byť vyplatená počas týchto 7 rokov, životná poisťovňa vyplatí oprávnenej osobe, ktorú určil sporiteľ v zmluve. Ak sa tak nestalo, tak nevyplatená suma je predmetom dedenia. *Dočasný dôchodok* sa vypláca počas obdobia, ktoré je dohodnuté v zmluve, ktorú sporiteľ uzavrel so životnou poisťovňou. Obdobie je dané na 5,7 alebo 10 rokov. Ak pri dočasnom dôchodku zomrie sporiteľ skôr, ako mu bola vyplatená celá suma dohodnutá v zmluve, tak nevyplatená suma nie je predmetom dedenia. Pre *programový výber* platí, že nevyplatená suma je po smrti sporiteľa predmetom dedenia a počas života sú sporiteľovi vyplácané sumy dohodnuté v zmluve medzi DSS a sporiteľom, kde sa určí mesačná suma a doba, kedy chce sporiteľ daný dôchodok poberať.⁴²

Dôchodkové správcovské spoločnosti (DSS) na území Slovenskej republiky musia mať formu akciovej spoločnosti a povolenie na vznik a činnosť od Národnej banky Slovenska. Základnou podmienkou pre vznik je splatenie základného imania⁴³ v minimálnej výške 9 950 000 €. Na Slovensku je ich momentálne 5 a to:

- Allianz - Slovenská dôchodková správcovská spoločnosť, a.s.
- NN dôchodková správcovská spoločnosť, a.s.
- VÚB Generali dôchodková správcovská spoločnosť, a.s.
- Dôchodková správcovská spoločnosť Poštovej banky d.s.s., a.s.

⁴¹www.slovensko.sk/sk/agendy/agenda/_charakteristika-starobneho-doc

⁴²www.socpoist.sk/referencna-suma-bjs/59356s#7

⁴³ Základné imanie = základný kapitál

- AXA d.s.s., a.s.⁴⁴

Každá z uvedených správcovských spoločností musí spravovať jeden garantovaný dlhopisový dôchodkový fond a jeden negarantovaný akciový dôchodkový fond. Okrem týchto fondov môžu spravovať aj indexové alebo zmiešané fondy.

Dlhopisový dôchodkový fond je zameraný na aj keď nižšie ale stabilné výnosy pri nižšom riziku. Portfólio aktív fondu tvoria hlavne dlhopisové investície. DSS svojim klientom garantuje doplatenie negatívneho rozdielu spojeného s investovaním. Táto povinnosť nastáva v prípade keď v priebehu 5 rokov nastane nominálne znehodnotenie investície, čiže DSS garantuje že hodnota neklesne na nižšiu úroveň, než bola jej nominálna hodnota pred 5 rokmi. *Akciový dôchodkový fond* predstavuje vyššie riziko spojené s vyššími výnosmi. Okrem investovania do akcií umožňuje aj investície do cenných papierov a drahých kovov. Určený je pre ľudí, ktorí už majú určitú znalosť s fungovaným finančného trhu, zväčša pre mladších účastníkov. *Indexové fondy* sú pasívne riadené dôchodkové fondy, ktorých portfólio netvoria dlhopisy, ale je úplne závislý od vývoja akciového trhu. Je tu vyššia miera rizika s cieľom vyššieho zhodnotenia vložených finančných prostriedkov. *Zmiešané fondy* predstavujú investície do viacerých nástrojov finančného trhu. Tvoria kompromis medzi rizikom a výnosom a umožňujú rozloženie rizika medzi akcie a dlhopisy. Polovica prostriedkov sa investuje do dlhopisov, ktoré sú stabilnejšie a druhá polovica do rizikovejších akcií (Árendáš a kol.,2017).

V druhom pilieri si k 31.12.2019 sporilo 1 564 152 sporiteľov a výška majetku, ktorý DSS spravovali presahovala 9 324 mil. €. Najväčšia dôvera bola preukázaná dlhopisovým fondom, kde osoby mali vložené až 72,2% svojho majetku. V akciových fondoch len 13,3% a indexových fondoch o niečo viac a to 13,4%. Zvyšné 1,1% pripadá zmiešaným fondom.⁴⁵

3.1.3 Tretí pilier - Doplnkové dôchodkové sporenie

Tento pilier predstavuje dobrovoľný systém dôchodkového sporenia. Toto sporenie je príspevkovo definované (DC) a je upravené v zákone č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení. Majetok účastníkov je spravovaný prostredníctvom doplnkových dôchodkových správcovských spoločností (DDS). Toto sporenie má zabezpečiť účastníkom

⁴⁴ www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/ii-pilier-starobne-dochodkove-sporenie/dochodkove-spravcovske-spolocnosti.html

⁴⁵ www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/ii-pilier-starobne-dochodkove-sporenie/zhodnotenie-majetku/

získať doplnkový dôchodkový systém v starobe a doplnkový dôchodkový príjem v prípade skončenia výkonu takzvaných rizikových prác. Rizikovými prácami sa podľa orgánu štátnej správy rozumejú práce zaradené do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu⁴⁶, práce zamestnanca, ktorý vykonáva profesiu tanečníka⁴⁷ a hudobný umelec vykonávajúci profesiu hráča na dychový nástroj.⁴⁸

Vstup do tretieho piliera je pre zamestnancov rizikových prác povinný a to v lehote 30 dní od začiatku výkonu tejto profesie. Uzatvárajú zamestnávateľskú zmluvu s DDS, ktorú si sami vyberú. Pre ostatných občanov starších než 18 rokov je vstup dobrovoľný. Tí pri vstupe uzatvárajú účastnícku zmluvu s vybranou DDS. Systém doplnkového dôchodkového sporenia delíme na dve fázy obdobne ako pri druhom pilieri. Prvou fázou je *sporiaca fáza*, kedy účastníci alebo zamestnávatelia za svojich zamestnancov (účastníkov) platia príspevky, ktoré môžu ďalej investovať do príspevkových fondoch vybranej DDS. Výška mesačných príspevkov je individuálna, určená v účastníckej zmluve. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva osoby vykonávajúce rizikové práce, je povinný uzatvoriť zamestnaneckú zmluvu a platí za týchto zamestnancov príspevky vo výške najmenej 2% z vymeriavacieho základu. Druhou fázou je *výplatná fáza*, ktorá je obdobím poberania dávky plynúcej z tohto sporenia. Výsledná suma závisí od výšky finančných prostriedkov, ktoré účastník, resp. jeho zamestnávateľ, odviedli počas celého obdobia sporenia do doplnkovej dôchodkovej spoločnosti. Ďalej na výslednú sumu vplýva aj miera zhodnotenia vložených príspevkov a vybraný fond investovania.

Od 1.1.2014 prešiel tretí pilier reformou, kedy už účastníci nemajú predtým zavedený dávkový plán. Týmto (novým) účastníkom sa vyplácajú dávky formou:

- doplnkového starobného dôchodku vo forme doživotného alebo dočasného doplnkového starobného dôchodku,
- doplnkového výsluhového dôchodku vo forme doživotného alebo dočasného doplnkového výsluhového dôchodku,
- jednorazového vyrovnania,
- predčasného výberu.

⁴⁶ 3. a 4. kategória pripadá zamestnaniam s vysokou mierou zdravotného rizika

⁴⁷ Neberie sa ohľad na štýl a techniku, v divadlách a súboroch

⁴⁸ www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/iii-pilier-doplnkove-dochodkove-sporenie/

Starobný dôchodok z tohto piliera je vyplácaný účastníkovi, ktorému vznikol nárok na výplatu starobného dôchodku z prvého piliera alebo ktorému vznikol nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku z prvého piliera, alebo dovŕšil vek 62 rokov. Dočasný starobný dôchodok sa vypláca minimálne po dobu 5 rokov.

Nárok na výsluhový dôchodok plyní účastníkovi, ktorého obdobie, za ktoré zamestnávateľ platil príspevky za tohto zamestnanca z dôvodu výkonu rizikových prác, trvalo najmenej 10 rokov a tento účastník dovŕšil vek 55 rokov. Dočasný výsluhový dôchodok sa tiež vypláca minimálne po dobu 5 rokov.

Jednorazové vyrovnanie je vyplatené účastníkovi, ktorému klesne o viac ako 70% schopnosť vykonávať zárobkovú činnosť, no musí oň požiadať. Taktiež je určené pre účastníkov, ktorým nastalo zrušenie príspevkového doplnkového dôchodkového fondu alebo sa zrušila doplnková dôchodková spoločnosť pri zrušení všetkých doplnkových dôchodkových fondov.

Predčasný výber môže byť vyplatený najskôr po uplynutí 10 rokov odo dňa uzatvorenia účastníckej zmluvy a to v prípade, keď účastník nesplnil podmienky na vyplácanie doplnkového starobného alebo výsluhového dôchodku a požiada o predčasný výber. Vyplatená suma zodpovedá súčinu aktuálnej hodnoty doplnkovej dôchodkovej jednotky a počtu všetkých doplnkových dôchodkových jednotiek z príspevkov zaplatených účastníkom. Príspevky odvedené zamestnávateľom za tohto zamestnanca (účastníka) na základe zamestnávateľskej zmluvy nie je možné vyplatiť prostredníctvom predčasného výberu.⁴⁹

Doplnkové dôchodkové správcovské spoločnosti (DDS) sú akciové spoločnosti, ktoré k vzniku a k činnosti potrebujú mať povolenie od Národnej banky Slovenska. Musia mať sídlo na území Slovenskej republiky a základné imanie vo výške 1 650 000 €. Tieto spoločnosti majú na starosti správu doplnkového dôchodkového fondu, pričom správou sa rozumie výber a vymáhanie príspevkov, riadenie investícií pri zhodnocovaní majetku vo fonde, administrácia a iné (Árendáš a kol.,2017).

⁴⁹www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/iii-pilier-doplnkove-dochodkove-sporenie/

Na Slovensku sú momentálne štyri doplnkové dôchodkové spoločnosti, sú to:

- AXA d.d.s., a.s.
- NN Tatra-Sympatia, d.d.s., a.s.
- Stabilita, d.d.s., a.s.
- Doplnková dôchodková spoločnosť Tatra banky, a.s.⁵⁰

Každá z týchto doplnkových dôchodkových spoločností je povinná vytvoriť jeden výplatný doplnkový dôchodkový fond a minimálne jeden príspevkový doplnkový dôchodkový fond. Výplatný fond má štruktúru majetku tvorenú len dlhopisovými a peňažnými investíciami pre stabilné investície s kratšou dobou investovania a spojených s nízkou mierou rizika. Príspevkový fond už okrem vyššie spomínaných investícií môžu tvoriť aj akciové investície určené pre dlhšiu dobu investovania pri vyššej miere rizika, avšak s možnými vyššími výnosmi. Každý účastník si sám volí investičnú stratégiu a na základe nej vyberá vhodný druh fondu.⁵¹

Výška majetku v doplnkových dôchodkových fondoch k 31.12.2019 presahovala výšku 2 373,2 mil. €. Počet účastníkov v treťom pilieri bol 833 596 osôb a počet poberateľov činil 26 336 osôb. Účastníci dali prednosť sporeniu v príspevkových fondoch, ktorých majetok presahoval výšku 2 288,9 mil. €, čiže tvoril vyše 95% z celkovej hodnoty majetku tretieho piliera.⁵²

3.2 Poľský dôchodkový systém

Pred veľkou reformou, ktorá prebehla v roku 1999, sa poľský dôchodkový systém vyznačoval veľkou márnosťou, kedy výdavky pre občanov na dôchodkové dávky, výdavky pre práceneschopných ľudí a výdavky v podobe prídavkov pre rodiny dosiahli až 15% hrubého domáceho produktu. Keby aj naďalej pretrvával pôvodný dôchodkový systém, tak podiel výdavkov na hrubý domáci produkt by naďalej rástol. Tento pôvodný dôchodkový systém bol čisto priebežne financovaný (PAYG) s definovanou dávkou (DB). Fungoval na princípe vyplácania dôchodkov z daňových príjmov a medzigeneračnej solidarity. Tento systém sa však ukázal ako neefektívny a vďaka reforme v roku 1999 bol nahradený novým

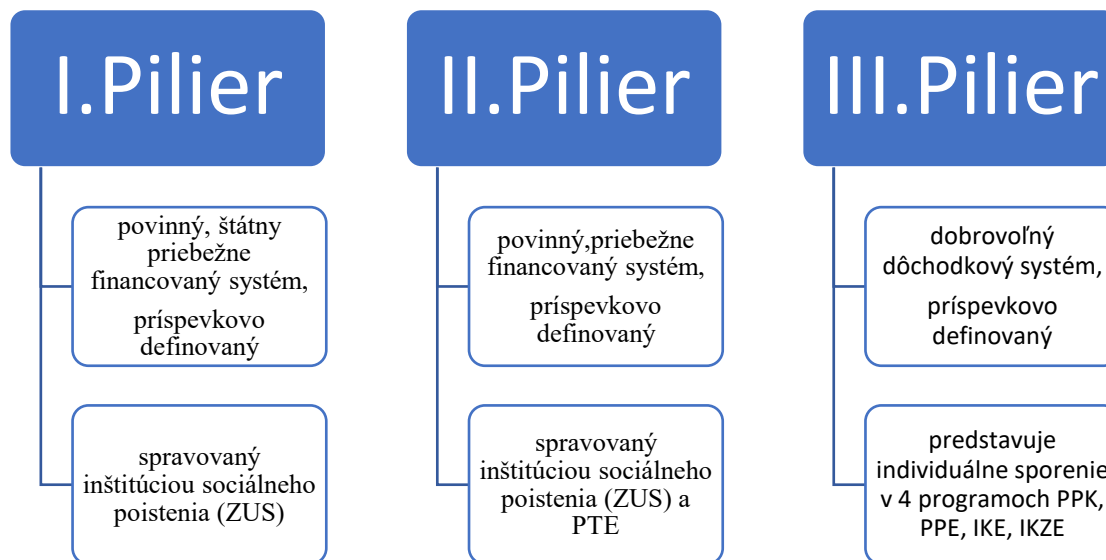
⁵⁰www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/iii-pilier-doplncove-dochodkove-sporenie/doplncove-dochodkove-spolocnosti.html

⁵¹www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/iii-pilier-doplncove-dochodkove-sporenie/doplncove-dochodkove-fondy.html

⁵²www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/iii-pilier-doplncove-dochodkove-sporenie/zhodnotenie-majetku/

modelom, ktorý rozčlenil zdroje financovania budúcich dôchodkov. Nový systém, už príspevkovo definovaný (DC), bol rozdelený do viacerých pilierov.⁵³ V súčasnosti sa v Poľsku využívajú tri piliere.

Obr. 3.2 Poľský dôchodkový systém



3.2.1 Prvý pilier - Povinné dôchodkové poistenie

Tento pilier v Poľskom dôchodkovom systéme predstavuje hlavný zdroj tvorby penzií. Jedná sa o povinný systém, ktorý je priebežne financovaný (PAYG). Vložený kapitál od súčasne ekonomicky aktívnych ľudí sa neakumuluje, ale je hneď vyplácaný súčasným dôchodcom. Prvý pilier je riadený inštitúciou sociálneho poistenia, tzv. ZUS. Do tejto inštitúcie sú odvádzané peniaze od pracujúcich občanov, ktorí sa spoliehajú na princíp medzigeneračnej solidarity s prísľubom, že im budú pri splnení podmienok poskytnuté dávky od tejto inštitúcie, keď aj oni odídu do dôchodku. Dôchodok z tohto piliera je platený anuitne, tzn. pravidelne každý mesiac, až do smrti daného dôchodcu.⁵⁴

Veľkosť poberaných dávok v starobe závisí od doby platenia príspevkov počas ekonomicky aktívneho spôsobu života a od roku narodenia (dĺžky života). Podmienky na získanie dôchodku sú získanie dôchodkového veku a minimálnej dĺžky trvania poistného. Od roku 2017 je platný univerzálny dôchodkový vek, pre ženy 60 rokov a pre mužov 65 rokov.

⁵³www.etrend.sk/trend-archiv/rok-/cislo-Febru%C3%A1r/polsky-dochodkovy-system-dava-obcanovi-priestor-na-rozhodovanie.html

⁵⁴serwisemerytalny.rp.pl/3-filary-emerytalne/

Dĺžka trvania poistného (počet pracujúcich rokov) je tiež jednoznačne daná, kedy pre ženy vzniká nárok na dôchodok po minimálne 20 rokoch práce a pre mužov po minimálne 25 rokoch práce.⁵⁵

Tak ako aj v iných krajinách, aj v Poľsku je možnosť odísť do dôchodku skôr, kedy vzniká tzv. Predčasný dôchodok. Pre ženy je stanovený predčasný dôchodkový vek od dovŕšenia 55 rokov a pre mužov 60 rokov. Poskytuje sa pre občanov, ktorí vykonávali prácu v špeciálnych podmienkach ako ťažba a metalurgia, morský rybolov, ručný výrub, práca s asfaltom, práca v kanalizáciách, balet a iné. Taktiež je určený pre práce osobitej povahy ako vodič autobusu, rušňovodič, pilot lietadla, atď.⁵⁶ Predčasný dôchodok môže byť vyplácaní aj iným osobám, ktoré splnili individuálne podmienky. Splnili určitý dôchodkový vek s konkrétnym dôvodom ukončenia zamestnania. Podmienky stanovuje ZUS.⁵⁷ Výška predčasného dôchodku je stanovená na paušálnu sumu, ktorá je rovnakú pre všetkých a je predmetom indexácie. Od 1. marca 2020 je táto suma vo výške 1 210,99 PLN.⁵⁸

Výška sadzby odvádzaných príspevkov v roku 2020 je 19,52 % z vymeriavacieho základu. Vymeriavací základ tvorí príjem zo zamestnania (hrubá mzda, odmeny a iné peňažné príjmy). Z danej sadzby 19,52 % sa 12,22 % odvádza priamo do priebežne financovaného verejného systému (z toho 9,76 % od zamestnávateľov a 2,46 % od zamestnancov). Zvyšných 7,3 % odvádza zamestnanec na sporenie v druhom pilieri, ktorý je v Poľsku taktiež povinný.⁵⁹

⁵⁵translate.google.com/translate?hl=sk&sl=pl&u=https://serwisemerytalny.rp.pl/3-filary-emerytalne/&prev=search

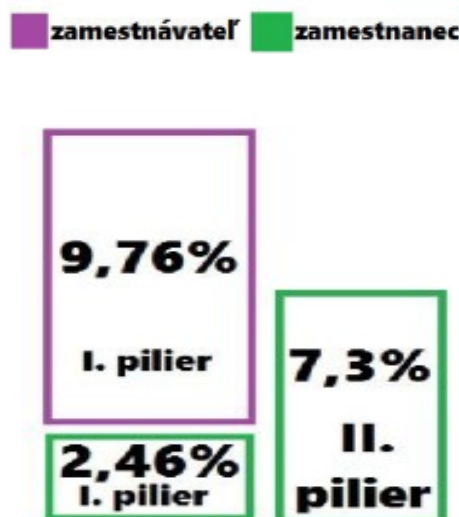
⁵⁶gk24.pl/wczesniejsza-emerytura-dla-kobiet-od-53-lat-dla-mezczyzn-od-58-wazny-jest-staz-pracy-zus-22022020/ar/c3-14716790

⁵⁷www.zus.pl/swiadczenia/swiadczenia-przedemerytalne/warunki-wymagane-do-przyznania-swadczenia-przedemerytalnego

⁵⁸www.zus.pl/baza-wiedzy/skladki-wskazniki-odsetki-wskazniki-emerytury-i-renty

⁵⁹ <https://www.zus.pl/pracujacy/system-ubezpieczen-spoecznych-w-polsce/wysokosc-skladek-na-ubezpieczenia-spoeczne>

Obr. 3.3 Výška sadzieb v povinných pilieroch



Zdroj: Masniak, 2014

Pre osoby samostatne zárobkovo činné (podnikatelia) vykonávajúce hospodársku činnosť sú príspevky tvorené z vymeriavacieho základu, ktorý však nesmie byť nižší než 780 PLN (30 % minimálnej mzdy). Od 1. januára 2020 je minimálna mzda za prácu 2 600 PLN. Výška mesačných príspevkov na dôchodkové zabezpečenie nesmie byť teda menšia než 152,26 PLN (780 x 19,52 %). Pre iné samostatne zárobkovo činné osoby ako sú tvorcovia, umelci a osoby, ktoré vykonávajú činnosti v oblasti slobodného povolania sa výška príspevkov určí pomocou vymeriavacieho základu, ktorý je tvorený minimálne 60% plánovanej priemernej mesačnej mzdy. Výška predpokladaného priemerného platu v roku 2020 je 5 227 PLN, čo znamená, že vymeriavací základ nemôže klesnúť pod hodnotu 3 136,20 PLN. V roku 2020 budú mesačné príspevky pre tieto samostatne zárobkovo činné osoby na dôchodkové poistenie minimálne vo výške 612,19 PLN (3 136,20 x 19,52 %).⁶⁰ V porovnaní s rokom 2019 vznikne nárast o 54,11 PLN.

Výška mesačných príspevkov pre všetky samostatne zárobkovo činné osoby sa vypočíta, ako už bolo vyššie uvedené, z vymeriavacieho základu a sadzby 19,52 %, pričom sa musia dodržať už spomínané, zákonom stanovené minimá. Sadzba 19,52% sa rozdelí na 12,22 % do prvého piliera a 7,3 % do druhého piliera.

⁶⁰www.zus.pl/o-zus/komunikaty/-/publisher/komunikat/1/informacja-o-wysokosci-skladek-na-ubezpieczenia-spoeczne-w-2020-r_/2470897#_ftn2

3.2.2 Druhý pilier - Otvorené dôchodkové fondy

Tento pilier je tvorený otvoreným dôchodkovým fondom (OFE) a podúčtom ZUS. Otvorené dôchodkové fondy spravujú súkromné inštitúcie, tzv. *univerzálne dôchodkové spoločnosti* (PTE), sú dobrovoľné. Podúčet ZUS je však povinný. Do druhého piliera plynú príspevky od občanov vo výške 7,3 % z vymeriavacieho základu. Ak občan nevyužíva otvorené dôchodkové fondy, tak celá suma (celých 7,3%) plyní na podúčet ZUS. Naopak ak používa aj OFE, čiže otvorené dôchodkové fondy tak sa sadzba 7,3% prerozdeli, 4,38% na podúčet ZUS a zvyšných 2,92 % pre OFE.

Otvorené dôchodkové fondy fungujú na podobnom princípe ako investičné fondy, kedy sa nahromadené príspevky v čase zhodnocujú. Tieto fondy majú určité zákonné obmedzenia, na základe ktorých musia uplatňovať bezpečnú investičnú stratégiu, ktorá zaisťuje stály aj keď mierny zisk. Rýchlosť zvyšovania hodnoty kapitálu závisí od situácie na finančnom trhu a od schopnosti manažérov. Desať rokov pred dosiahnutím riadneho dôchodkového veku poistenca začnú OFE prevádzkať nazbierané peňažné prostriedky z účtov na ZUS vo výške 1/10 každý rok tzv. *Bezpečnostný posúvač*. ZUS ich uloží na konkrétny podúčet poistenca, kde tieto vložené prostriedky nemôžu stratiť svoju hodnotu. Keď poistenec dovŕši dôchodkový vek, vyberú sa finančné prostriedky z daného podúčtu a pripočítajú sa k vyplácanému dôchodku ZUS v prvom pilieri.⁶¹

Rozdiel medzi druhým a prvým pilierom spočíva v tom, že otvorené dôchodkové fondy investujú príspevky nahromadené na individuálnych účtoch do rôznych finančných nástrojov, predovšetkým do akcií a dlhopisov. Okrem toho v prípade smrti poistenca osoby predom zvolené zdedia kapitál nahromadený na individuálnych účtoch OFE, kdežto prvý pilier nepodlieha dedeniu. Okrem spomínaných rozdielov prvý a druhý pilier spolu súvisia a sú povinné. Podmienky na získanie dôchodku v druhom pilieri sú rovnaké ako v prvom pilieri.

⁶¹ serwisemerytalny.rp.pl/3-filary-emerytalne/

Konkrétna výška dôchodku vyplácaného z prvého a druhého piliera po dovŕšení riadneho dôchodkového veku závisí od:

- veľkosti nahromadeného *počiatočného kapitálu* pred rokom 1999⁶²
- veľkosti valorizovaných (akumulovaných) dôchodkových príspevkov po roku 1998 v prvom pilieri,
- veľkosti sumy na podúčte ZUS, tvorenej príspevkami a prevedenými finančnými prostriedkami OFE.

Počiatočný kapitál je rekonštruovaná výška príspevkov na dôchodkové poistenie pred 1. januárom 1999, kedy sa ešte neviedli individuálne účty poistencom. Poistencom narodeným po roku 1948 sa vypočíta príspevok do dôchodkového systému na základe doby služobného veku a zárobkov v tom čase.⁶³ Z vyššie uvedených bodov sa vypočíta základ pre výpočet dôchodku, ktorý sa následne vydolí priemernou dĺžkou života.

$$\text{Dôchodok} = \frac{\text{základ pre výpočet dôchodku}}{\text{priemerná dĺžka života}}$$

Priemerná dĺžka života je odhadovaný počet mesiacov poberania dôchodku. Tabuľky danej dĺžky každoročne určuje predseda Ústredného štatistického úradu v Monitor Polski (do 31. marca). Tieto tabuľky⁶⁴ sú základom pre výpočet dôchodkov pre žiadosti predložené od 1. apríla do 31. marca nasledujúceho roka.^{65 66}

Inštitúcia sociálneho zabezpečenia (ZUS) upravuje všetky príspevky (na hlavnom účte aj podúčte), počiatočný kapitál a prostriedky prevádzané OFE každý rok, tým že ich vynásobí príslušným ukazovateľom, a tak zvyšuje ich hodnotu. To znamená, že peniaze nahromadené na dôchodkovom účte vedenom ZUS nestratia hodnotu. Čím dlhšie bude poistenec pracovať, tým vyšší bude poberať dôchodok. Súvisí to s vyšším počtom odvedených príspevkov, ktoré sa každoročne indexujú a priemernou dĺžkou života pri odchode do dôchodku, ktorá

⁶² V roku 1999 bola reforma dôchodkového systému kedy vznikol nový trojpilierový dôchodkový systém

⁶³ www.zus.pl/swiadczenia/kapital-poczatkowy/czym-jest-kapital-poczatkowy-i-komu-go-ustalamy

⁶⁴ Viď príloha 3

⁶⁵ www.zus.pl/swiadczenia/emerytury/emerytura-dla-osob-urodzonych-po-31-grudnia-1948/sposob-wyliczenia-emerytury

⁶⁶ <https://stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/lista-komunikatow-i-obwieszczen/komunikat-w-sprawie-tablicy-sredniego-dalszego-trwania-zycia-kobiet-i-mezczyzn,285,8.html>

sa s dosiahnutím vyššieho veku poistenca znižuje, tzn. vypočítaná suma dôchodku bude vyššia.⁶⁷

Výška dôchodkov sa každoročne zvyšuje. Od marca 2020 je schválený nárast dôchodkov a to aj minimálnych, ktoré dosiahnu hodnotu 1200 PLN v hrubom.⁶⁸

Tab. 3.3 Minimálne dôchodky v PLN v konkrétnych rokoch

2015	880,45	2017	1 000	2019	1 100
2016	882,56	2018	1 029,80	2020	1 200

Zdroj: ZUS, vlastné spracovanie

3.2.3 Tretí pilier - Dobrovoľné dôchodkové poistenie

Tento pilier riadia súkromné inštitúcie. Vstup do tretieho piliera je dobrovoľný, príspevkovo definovaný, kedy všetky príspevky odvedené do tohto piliera sú v súkromnom vlastníctve poistenca. Pri smrti poistenca sa nahromadené finančné prostriedky prevedú do vlastníctva osobám predom zvoleným v zmluve, dedia sa. Poistenec si v tomto pilieri vyberá zo 4 dôchodkových programov. Sú to :

- **PPK** - pracownicze plany kapitałowe/ zamestnanecké kapitálové plány
- **PPE** - pracownicze programy emerytalne/ zamestnanecké dôchodkové programy
- **IKE** - indywidualne konto emerytalne/ individuálny dôchodkový účet
- **IKZE** - indywidualne konto zabezpieczenia emerytalnego/ individuálny dôchodkový zabezpečený účet⁶⁹

Do *zamestnaneckých kapitálových plánov* (PPK) sa ľudia vo veku 18 – 55 rokov zapisujú automaticky, majú možnosť odstúpiť, ale musia urobiť vyhlásenie. Pre ľudí od 55 rokov do 70 rokov existuje tiež možnosť sa zapojiť do tohto typu sporenia, avšak musia spísať žiadosť o účasť v programe. Po dovŕšení 70 rokov sa do programu nie je možné pripojiť. Úspory akumulované v PPK pozostávajú z 3 zdrojov a to od zamestnancov, zamestnávateľov a štátu. Príspevky od zamestnávateľa sú vo výške 1,5 % až 4 % z hrubej mzdy, kedy 1,5% predstavuje minimálnu povinnú platbu a zvyšných 2,5 % tvoria dobrovoľnú dodatočnú platbu.

⁶⁷ <https://serwisemerytalny.rp.pl/zus-emerytury/>

⁶⁸ www.zadluzenia.com/waloryzacja-emerytur-rent-2020/

⁶⁹ www.analizy.pl/fundusze/temat-tygodnia/24584/ike-ikze-ppe-%E2%80%93-co-wybrac.html

Druhým zdrojom sú príspevky od zamestnanca vo výške 2-4 % z hrubej (2% - povinná platba, zvyšné 2% predstavujú dobrovoľnú platbu). Avšak tí, ktorí zarábajú len 1,2 násobok minimálnej mzdy, budú mať tento minimálny limit znížený na 0,5 % mzdy. Posledným tretím zdrojom sú príspevky od štátu a to 250 PLN ako uvítacia platba pri vstupe do programu a 240 PLN, ktoré predstavujú ročný príplatok pri splnení podmienok uvedených v nariadeniach PPK.⁷⁰ Sporenie v PPK nepredstavuje iba odkladanie peňazí, ale aj ich investovanie, kedy v priebehu času sa predpokladá ich nárast. Finančné inštitúcie, ktoré majú na starosti spravovanie vložených finančných prostriedkov a ich následné investovanie, majú dané podrobné pokyny uvedené v zákone, kde a akým spôsobom môžu peniaze poistencov investovať. Prostriedky z PPK je možné investovať do fondov s určeným dátumom, ktoré zohľadňujú životný cyklus investora s cieľom obmedziť riziko s vekom. Čím bližšie sa investor dostáva do dôchodkového veku, tým musí byť bezpečnejšia stratégia zvoleného fondu. Zákon o kapitálových plánoch zamestnancov obsahuje aj podrobné usmernenia týkajúce sa nástrojov, do ktorých budú môcť fondy investovať. Zákonodarca rozdeľuje nástroje na dlhové a kapitálové časti investičného portfólia. Dlhová časť obsahuje dlhopisy, štátne pokladničné poukážky, bankové vklady a iné. Všetky tieto nástroje patria do bezpečnej skupiny, kde je riziko minimálne, ale zisk je obmedzený. Druhou, riskantnejšou skupinou, sú akcie pri ktorých sa však očakáva vyšší výnos. Je daná možnosť investovať aj do finančných nástrojov mimo Poľska, ale celková hodnota investícií investovaných v zahraničí nesmie prekročiť 30%. Dané fondy však účtujú poplatky za správu peňazí, ktoré ale nesmú prekročiť 0,5 % z čistej hodnoty majetku za rok. Po dovŕšení 60 rokov sa poistencom uskutočňujú platby z PPK, kedy 25 % z celkových úspor sa vypláti naraz a zvyšných 75 % sa vypláca mesačne buď po dobu najmenej 10 rokov (120 splátok), kedy budú platby oslobodené od dane z kapitálových výnosov alebo je možnosť vyplatiť úspory v menej ako 120 mesačných splátkach. V druhom prípade vzniká nutnosť platenia dane z kapitálových výnosov (daň z príjmu⁷¹).⁷²

Zamestnanecké dôchodkové programy (PPE) sú najvýhodnejšou formou sporenia na dôchodok v rámci tretieho piliera. Vložené príspevky sú financované zamestnávateľom a pre zamestnanca predstavujú akýsi bonus. Nastáva tu však problém v tom, že tieto kapitálové zamestnanecké plány sú dobrovoľné a nie všetci zamestnávatelia sa rozhodnú pre tento typ

⁷⁰ <https://serwisemerytalny.rp.pl/3-filary-emerytalne/>

⁷¹ daň z príjmu činí 19 %

⁷² kapitalni.org/pl/artykuly/pracownicze-plany-kapitalowe-ppk-czym-sa-i-od-kiedy-powstana,73,392

sporenia pre svojich zamestnancov, či už z finančných alebo iných dôvodov. Ďalšou nevýhodou je, že samostatne zárobkovo činné osoby sú z tohto typu sporenia vylúčené. PPE vytvára zamestnávateľ a zamestnanec, ktorý pod ním pracuje sa môže k nemu pripojiť, avšak musí spĺňať podmienku minimálnej doby zamestnania. Zo zákona sú dané 3 mesiace, ale táto doba sa môže aj meniť. Príspevky na PPE sa delia na dva typy - základné a doplnkové. Základné príspevky sú financované zamestnávateľom a ich výška nesmie prekročiť 7 % z hrubej mzdy zamestnanca. Dobrovoľné príspevky platí zamestnanec, v roku 2019 bol určený limit do 21 442,5 PLN za rok. Finančné prostriedky zaplatené do programu od zamestnávateľa sa prevádzajú na finančnú inštitúciu, ktorá ich spravuje. Inštitúcia otvorí účet pre každého zamestnanca, ktorý sa pripojí k PPE, na ktorom zaznamenáva prevedené príspevky. V prípade zmeny zamestnávateľa má účastník programu tri možnosti: ponechanie finančných prostriedkov v programe až do získania platobného nároku, ich prevod na PPE nového zamestnávateľa (ak takýto program ponúka) alebo prevod finančných prostriedkov na IKE. Výplata dávky PPE je na žiadosť účastníka a nastáva, keď poistenec dosiahne 60 rokov a podá žiadosť. Po dosiahnutí 70 rokov je platba automatická. Finančné prostriedky sa dajú vybrať aj skôr, pričom však vzniká povinnosť platiť daň z príjmu.⁷³

Individuálny dôchodkový účet (IKE) je dobrovoľné sporenie na dôchodok, ktoré môže osoba začať kedykoľvek po dosiahnutí 16 rokov. IKE predstavuje individuálne sporenie, kedy si jednotlivец sám vyberá fond, do ktorého bude zhromažďovať finančné prostriedky. Ročný maximálny platobný limit predstavuje trojnásobok priemernej predpokladanej mesačnej mzdy v národnom hospodárstve na daný rok. Finančné prostriedky z IKE môže poistenec poberať po ukončení 60 rokov alebo 55 rokov (po získaní dôchodkových práv) a po splnení podmienky uskutočňovanie platieb v IKE najmenej 5 kalendárnych rokov. Taktiež tu platí, že ak sa prostriedky vyplácajú iba v dôchodku, tak poistenec nemusí platiť daň z príjmu, avšak pri predčasnom vyberaní prostriedkov sa daň už platí.

Individuálny dôchodkový zabezpečený účet (IKZE) je podobný individuálnemu dôchodkovému účtu, kedy ročný maximálny limit príspevkov predstavuje 1,2 – násobok priemernej predpokladanej mesačnej mzdy. ⁷⁴Výber finančných prostriedkov z IKZE je na žiadosť majiteľa účtu. Podmienkou je dosiahnutie veku 65 rokov a vkladanie platieb minimálne

⁷³www.analizy.pl/fundusze/temat-tygodnia/24584/ike-ikze-ppe-%E2%80%93-co-wybrac.html

⁷⁴ <https://serwisemerytalny.rp.pl/3-filary-emerytalne/>

po dobu 5 kalendárnych rokov. Výbery z IKZE sú zdaňované - rovná daň z vyberanej sumy je 10 percent. Ak by poistenec chcel vybrať prostriedky z IKZE skôr, môže to urobiť iba raz a v plnej výške, pričom táto suma zvyšuje základ dane v danom roku. Frekvencia platieb do IKE, ako aj IKZE je dobrovoľná, je možné ju vložiť raz alebo viackrát do roka, je však dôležité neprekročiť stanovený limit.⁷⁵ V roku 2020 je táto suma pre IKE 15 681 PLN, zatiaľ čo pre IKZE je to iba 6 272,40 PLN.

Hoci je tento pilier teoreticky voliteľný, v skutočnosti sa stáva povinným, ak si poistenci chcú zachovať svoju súčasnú životnú úroveň v dôchodku. Podľa niektorých výpočtov bude dôchodok z prvých dvoch pilierov predstavovať iba 50 percent posledného platu.

3.3 Maďarský dôchodkový systém

Starý dôchodkový systém vzniknutý po druhej svetovej vojne začal postupom času ponúkať relatívne veľkorysú penziu, kedy priemerný dôchodok predstavoval 60 % priemernej mzdy. Taktiež obyvatelia Maďarska začali odchádzať do dôchodku v nízkom veku, hlavne tí, ktorí mali problémy s hľadaním práce. V Maďarsku tak v priebehu pár rokov výrazne vzrástol počet penzistov a zároveň však poklesol počet pracujúcich, ktorí na nich platili odvody. Pri danom dôchodkovom systéme by nevyhnutne čakal tento systém krach aj kvôli faktorom demografického vývoja. Preto sa Maďarsko ako prvá z krajín V4 pustilo do reformy dôchodkového systému. Už v roku 1995, keď v Maďarsku fungoval priebežný dôchodkový systém (PAYG) sa začalo uvažovať o reforme a v rokoch 1996 – 1997 bola prijatá nová legislatíva dôchodkového zabezpečenia. Od januára 1998 sa v Maďarsku začal uplatňovať nový dôchodkový systém, ktorý kombinuje štátne sociálne poistenie so súkromným dôchodkovým poistením.⁷⁶

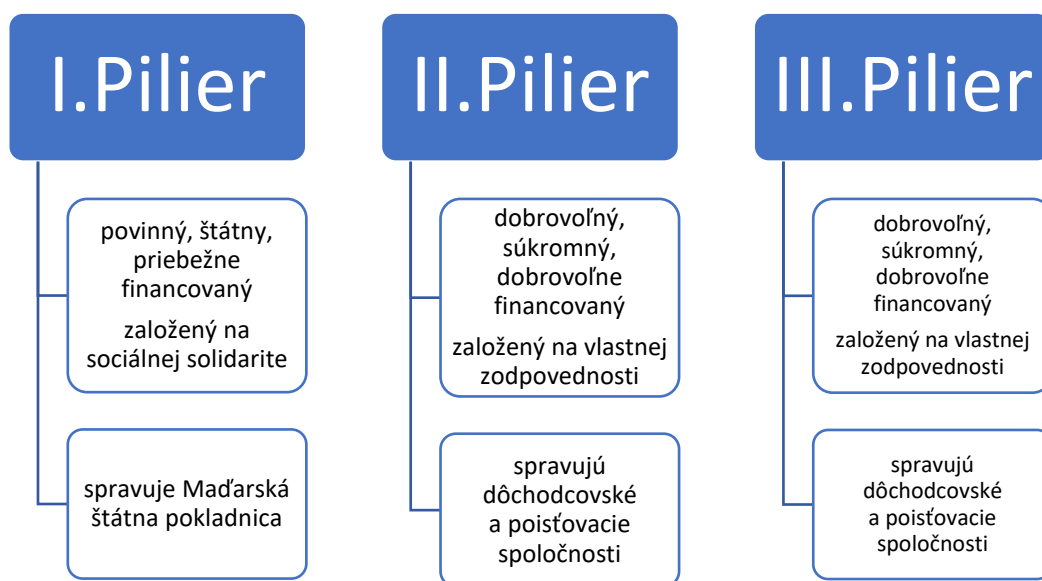
Výdavky na dôchodky tvoria v Maďarsku 58 % výdavkov štátnych sociálnych služieb a 26 % z celkových rozpočtových výdavkov Maďarska. Aj preto maďarská vláda pristúpila od roku 2020 k zmenám v dôchodkovom systéme krajiny.⁷⁷

⁷⁵ tvn24bis.pl/pieniadze/79/ike-ikze-ppe-ppk-iii-filar-emerytalny-co-to-jest-co-mozna-wybrac-zus-ofe-i-i-ii-drugi-filar,988627.html

⁷⁶ www.etrend.sk/ekonomika/v-madarsku-bol-zaujem-o-sukromny-pilier-neocakavane-velky.html

⁷⁷ bankmonitor.hu/cikk/ez-lesz-a-magyar-nyugdijrendszer-jovoje/

Obr. 3.4 Maďarský dôchodkový systém



3.3.1 Prvý pilier - Povinné dôchodkové poistenie

Tento pilier a jeho podmienky upravuje zákon LXXXI z roku 1997 a nariadenia vlády č. 168/1997. Daný pilier funguje na systéme priebežného financovania (PAYG), pri ktorom sa dávky v starobe zakladajú na sociálnej solidarite, čiže príspevky platené aktívnou vekovou skupinou pokrývajú dôchodky. Peniaze v systéme sa okamžite rozdeľujú dôchodcom, ktorí získali nárok na dávky tým, že platili príspevky počas svojho aktívneho spôsobu života. Administrátorom a správcom dôchodkového systému v Maďarsku je Štátna pokladnica Maďarska Sú do nej odvádzané príspevky na dôchodkové poistenie a zároveň táto inštitúcia vypláca aj dôchodkové dávky. Dôchodok z prvého piliera sa vypláca anuitne, tzn. pravidelne každý mesiac až do smrti daného dôchodcu.⁷⁸

Od roku 2020 sú v platnosti nové pravidlá, ktoré boli zavedené novelizáciou zákona o dôchodkovom a sociálnom zabezpečení, pričom uvedená novelizácia priniesla päť základných zmien v dôchodkovom systéme:

- *záruka dôchodku* – štát poskytne minimálny dôchodok aj tým občanom, ktorých príjem z príspevkov na dôchodkové poistenie nie je dostatočný na pokrytie výdavkov na ich dôchodky,
- *konsolidácia príspevku na dôchodkové poistenie* – doteraz štyri rôzne príspevky na dôchodkové a sociálne poistenie sa spojili do jedného príspevku na sociálne

⁷⁸ www.allamkinstar.gov.hu/hu/a-kinstar/bemutakozas

zabezpečenie, výška nového príspevku však neprevyšuje sumár doteraz platených príspevkov, čo znamená, že príspevky na dôchodkové a sociálne zabezpečenie sa nezvyšujú,

- zmena v systéme *práce na dohodu* – príspevok pri práci na dohodu na sociálne a dôchodkové poistenie sa znižuje zo súčasných 24 % na 22 %,
- *práca počas dôchodku* – ak je dôchodca zároveň v pracovno-právnom vzťahu, zaplatí zo mzdy 15 % odvod, pričom zamestnávateľ bude oslobodený od platenia odvodu na sociálne zabezpečenie,
- *ročný limit na zárobok* – poberateľ predčasného dôchodku môže ročne zarobiť iba určitú sumu, v prípade ak jeho príjem prekročí 8-násobok minimálnej mesačnej mzdy v príslušnom roku, tak od nasledujúceho roku sa vyplácanie predčasného dôchodku pozastaví a dôchodok bude poberaný až po dosiahnutí veku odchodu do dôchodku.⁷⁹

Uvedené zmeny nastali hlavne z dôvodu, že politickí predstavitelia si začali uvedomovať, že dovtedy platné princípy dôchodkového systému sú z dlhodobého hľadiska neudržateľné.

Výška dôchodku je závislá od výšky príspevkov, ktoré občan odvádzal na dôchodkové poistenie a od dĺžky platenia uvedených príspevkov. Podmienkou na získanie dôchodku je dosiahnutie určitého veku v kombinácii s dĺžkou dôchodkového poistenia a u žien zohráva úlohu aj počet detí. Samotná výška dôchodku sa od roku 2020 bude vypočítavať pomerne komplikovaným viacstupňovým postupom. Uvedený výpočet bude závislý hlavne od dvoch faktorov, a to od výšky priemerného mesačného čistého zárobku počas pracovného života poistenca a od druhu vykonávanej práce. Oproti súčasnému stavu je zmena v tom, že doteraz sa bral priemerný mesačný zárobok buď za posledný rok alebo posledných päť rokov, prípadne posledných desať rokov, podľa toho čo bolo pre žiadateľa najvýhodnejšie.

Do výpočtu výšky dôchodku vstupujú aj rôzne valorizačné ukazovatele a koeficienty, a preto je pri žiadosti o dôchodok dôležité kedy si túto žiadosť podať, nakoľko uvedené valorizačné koeficienty môžu výrazným spôsobom ovplyvniť konečnú výšku dôchodku.⁸⁰ Ako už bolo spomínané od roku 2020 sa mení spôsob platenia odvodov na dôchodkové a sociálne poistenie.

⁷⁹ www.napi.hu/magyar_gazdasag/ot_uj_szaballyal_szamolhatnak_a_nyugdijasok_2020-tol.697159.html

⁸⁰ www.nyugdiguru.hu/nyugdij/oregsegi-nyugdij/hogyan-allapitjak-meg-a-nyugdij-osszeget-2020-ban

Do roku 2020 sa platili nasledujúce odvody:

- 10 % príspevok na dôchodok,
- 4 % príspevok na zdravotné poistenie,
- 3 % príspevok na sociálne poistenie,
- 1,5 % príspevok na politiku zamestnanosti.

Od roku 2020 sa bude platiť iba jeden príspevok vo výške 18,5 % na dôchodkové a sociálne zabezpečenie. Z tohto príspevku bude odvedených do dôchodkového fondu krajiny 54 %. To predstavuje takú istú časť ako tomu bolo pri predchádzajúcom spôsobe platenia. Nedošlo k zmenám v odvode na dôchodkový fond krajiny.⁸¹

Vek odchodu do dôchodku je závislý aj od počtu vychovaných detí, pričom presný dátum odchodu do dôchodku ľudí, ktorí dosiahli dôchodkový vek je taxatívne stanovený.⁸²

Tab. 3.4 Tabuľka veku odchodu do dôchodku

rok narodenia	dosiahnutý vek v roku 2020	vek odchodu do dôchodku	termín oprávnenosti na starobný dôchodok
1953	67	63	2016
1954	66	63,5	2017 – druhý polrok / 2018 – prvý polrok
1955	65	64	2019
1956	64	64,5	2020 – druhý polrok / 2021 – prvý polrok
1957	63	65	2022
1958	62	65	2023
1959	61	65	2024
1960	60	65	2025

Zdroj: officina.hu

Na rozdiel od mnohých európskych krajín vek odchodu do dôchodku je pre obidve pohlavia rovnaký, postupne stúpa a v roku 2020 je dôchodkový vek určený na 64,5 roka. Druhou podmienkou na získanie dôchodku je aj dosiahnutie minimálnej doby poistenia, v roku 2020 vzniká nárok na dôchodok po minimálne 20 rokoch práce. Ak to situácia nedovolí zo zdravotných, či iných dôvodov tak minimálna doba poistenia môže byť len 15 rokov, pričom poistený dostane čiastočný dôchodok. Musí však taktiež splniť prvú podmienku, a to dosiahnuť riadny dôchodkový vek. V Maďarsku sa zaviedla aj tretia podmienka, kedy žiadateľ nemôže

⁸¹ www.napi.hu/magyar_gazdasag/ot_uj_szaballyal_szamolhatnak_a_nyugdijasok_2020-tol.697159.html

⁸² <https://officina.hu/belfoeld/99-nyugdijkorhatar>

byť v čase poberania dôchodku súčasne poistený, tzn. nesmie byť zamestnaný ani doma, ani v zahraničí.⁸³

V Maďarsku je možnosť požiadať o predčasný odchod do dôchodku, pričom stanovené podmienky sú pre mužov a ženy iné. Muži môžu odísť do predčasného dôchodku keď:

- dosiahli vek 58 rokov a 4 mesiace,
- pracovali a odvádzali dôchodkové poistenie minimálne 40 rokov,
- písomne požiadajú o predčasný dôchodok.

Ženy môžu odísť do predčasného dôchodku keď:

- dosiahli vek 57 rokov a 8 mesiacov,
- pracovali a odvádzali dôchodkové poistenie minimálne 39 rokov,
- písomne požiadajú o predčasný dôchodok.

Pri predčasnom odchode do dôchodku sa u mužov ani u žien nezohľadňuje počet vychovaných detí.⁸⁴ Výška dôchodku pre každého, kto odchádza do dôchodku sa vypočítava individuálne, pričom ak výška dôchodku nedosiahne výšku minimálneho dôchodku občan má nárok na minimálnu výšku dôchodku. Minimálna výška starobného dôchodku je 28.500 HUF. Táto výška sa v Maďarsku nemenila od roku 2014.⁸⁵

3.3.2 Druhý pilier - Dobrovoľné dôchodkové poistenie

Tento pilier predstavuje súkromný dôchodkový systém a je upravený zákonom LXXXII z roku 1997. V dôsledku prijatia zákonov C a CI z roku 2010, ktoré schválilo maďarské národné zhromaždenie došlo k zásadným zmenám v systéme súkromných dôchodkových fondov, pričom uvedené zmeny spôsobili, že väčšina súkromných dôchodkových fondov sa presunula do tretieho piliera. Týmto sa prakticky vylúčil druhý dôchodkový pilier z dôchodkového systému Maďarska. V súčasnosti v rámci druhého piliera neexistuje výraznejšia možnosť sporenia, nakoľko daný druhý pilier je z pohľadu dôchodkového sporenia pri súčasnej legislatíve neefektívny.⁸⁶

⁸³ <https://officina.hu/belfoeld/99-nyugdijkorhatar>

⁸⁴ <https://pannonrtv.com/rovatok/szines/kek-hir-2020-tol-valtoznak-nyugdijba-vonulas-feltetelei>

⁸⁵ <https://officina.hu/belfoeld/99-nyugdijkorhatar>

⁸⁶ <https://profitline.hu/Igy-nez-ki-a-hazai-nyugdijrendszer-jelenleg--400514>

3.3.3 Tretí pilier – Systém dobrovoľných dôchodkových fondov

Uvedený systém bol právne definovaný zákonom XCVI z roku 1993 a následne bol zákonom CLVI z roku 2005 vo väčšej miere upravený a pretransformovaný na dobrovoľné účty dôchodkového sporenia. Daný systém funguje na princípe dobrovoľných príspevkov na doplnkové dôchodkové zabezpečenie, pričom tieto peniaze spravujú dôchodkové fondy, ktoré po dosiahnutí stanoveného veku môžu buď jednorazovo vyplatiť finančné plnenie na základe dovtedy odvádzaných pravidelných alebo nepravidelných príspevkov, alebo vyplácať anuitne mesačné príspevky až do smrti účastníka, pričom výška príspevku je závislá od nasporenej sumy v danom dôchodkovom fonde. V súčasnom období je možné dobrovoľne prispievať do troch druhov fondov:

- *dôchodkový fond* – poskytuje služby po odchode prispievateľa do dôchodku,
- *podielový fond* – poskytuje služby v prípade ak sa prispievateľ stane nezamestnaným, prípadne sa dostane do určitej zlej sociálnej situácie,
- *fond zdravia* – poskytuje služby financujúce rôzne zdravotné programy a preplácajúci rôzne zdravotnícke služby, pričom môže poskytovať aj dávky v prípade ak prispievateľ sa ocitne v ťažkej zdravotnej situácii.⁸⁷

Z hľadiska dôchodkového systému je dôležitý prvý z uvedených fondov, ktorým je dôchodkový fond. Tento dôchodkový pilier vznikol v dôsledku toho, že z dôvodu demografickej krivky budú v budúcnosti štátne dôchodky nižšie, pričom sa bude zvyšovať vek odchodu do dôchodku. Taktiež sa bude zvyšovať odvodové dôchodkové poistenie. Z uvedeného dôvodu majú súčasní pracujúci sporiť si na dôchodok v treťom pilieri.

Výška dôchodku z tretieho piliera však nie je garantovaná a je závislá od mnohých parametrov. Skutočnú výšku dôchodku z uvedeného tretieho piliera je možné v súčasnom období iba odhadnúť. V rámci tretieho piliera je možné sporiť prostredníctvom troch typov sporenia:

- dobrovoľný dôchodkový fond,
- penzijné pripoistenie,
- dôchodkový sporiaci účet.

⁸⁷ <https://profitline.hu/Igy-nez-ki-a-hazai-nyugdijrendszer-jelenleg--400514>

Dobrovoľný dôchodkový fond (ÖNIP) predstavuje najstaršiu formu dôchodkového sporenia v Maďarsku. Toto sporenie vzniklo z pôvodného povinného súkromného dôchodkového sporenia, ktoré bolo zrušené. Sporenie môže byť začaté aj pri nízkych mesačných splátkach a peniaze uvedeného dobrovoľného dôchodkového fondu sú investované do maďarských štátnych cenných papierov, prípadne do medzinárodných akcií alebo dlhopisov. Náklady na správu predstavujú v závislosti od správcovskej spoločnosti 2 až 5 %. V súčasnosti uvedené fondy investujú do maďarských štátnych dlhopisov 50 ž 80 % a do maďarských akcií a cenných papierov 20 až 50 %. Investície do zahraničných dlhopisov a akcií nie sú pre tento typ sporenia typické. Výnos uvedeného typu sporenia je približne 2 až 3 % ročne. K nasporeným peniazom sa sporiteľ dostane iba ak splní niektorú z nasledujúcich podmienok, buď dosiahne dôchodkový vek, alebo od prvého vkladu uplynulo 20 rokov.

Výhody uvedeného sporenia sú:

- môže byť spustené už od vkladu 4.000 HUF,
- zamestnávateľ môže taktiež prispievať do uvedeného fondu, pričom uvedené príspevky patria medzi oprávnené náklady,
- zamestnávateľ môže prispievať aj viac ako zamestnanec.

Nevýhody uvedeného sporenia sú:

- obmedzené investičné príležitosti,
- vysoká miera závislosti od domácej ekonomiky,
- zvyšujúci sa vek odchodu do dôchodku.

V rámci uvedeného druhu sporenia je možné okrem pravidelných platieb vkladať aj jednorazové platby. Pri takomto type sporenia poskytuje maďarská vláda daňovú úľavu vo výške 20 % ročnej platby, maximálne však 150.000 HUF ročne. Do uvedeného fondu je možné vložiť 750.000 HUF ročne alebo 62.500 HUF mesačne.⁸⁸

Penzijné pripoistenie predstavuje najobľúbenejšiu formu dôchodkového sporenia v súčasnosti. Ide o špeciálnu verziu systému životného poistenia, ktoré je zamerané na dôchodok, pričom sporiteľ uzatvára so správcovskou spoločnosťou zmluvu o životnom poistení, ktorá má špecifickú splatnosť, ktorou je dosiahnutie dôchodkového veku.

⁸⁸ <https://nyugdijmaskeppen.hu/onkentes-nyugdijpenztar-onyp/>

Plnenie z danej zmluvy je možné:

- po odchode do dôchodku,
- po dosiahnutí určitej presne stanovenej dĺžky sporenia,
- pri vzniku 40 % zdravotného postihnutia,
- pri predčasnej smrti poisteného.

Náklady správcovských spoločností na správu uvedeného dôchodkového pripoistenia sú zvyčajne 1 až 2 %.

Výhody uvedeného pripoistenia sú:

- zvyšovanie veku odchodu do dôchodku nijakým spôsobom neovplyvňuje dôchodkové pripoistenie,
- flexibilita a personalizácia dôchodkového pripoistenia už po troch rokoch,
- možnosť požiadať o daňový úver vo výške 20 % nasporenej sumy,
- možnosť rôznych doplnkových služieb,
- možnosť voliteľného doplnkového poistenia.

Nevýhody uvedeného pripoistenia sú:

- v prípade zlého zvolenia môžu byť vyššie náklady na správu,
- zložitá investičná štruktúra,
- veľa rôznych typov riešení uvedeného pripoistenia.

Pri takomto type sporenia poskytuje maďarská vláda daňovú úľavu vo výške 20 % ročnej platby, maximálne však 130.000 HUF ročne, pričom do uvedeného fondu je možné vložiť 650.000 HUF ročne alebo 54.200 HUF mesačne.⁸⁹

Dôchodkový sporiaci účet (NYEVS) predstavuje pomerne unikátne riešenie, ktoré má však typickú štruktúru a prevádzku ako ostatné doplnkové dôchodkové systémy. Sporiaci účet je v zásade účet cenných papierov, ktorý je podobný dlhodobému investičnému účtu, avšak prístup k svojim peniazom má sporiteľ až po odchode do dôchodku. V rámci uvedeného systému nie sú pravidelné mesačné splátky, ale sporiteľ investuje svoje peniaze vždy v závislosti od toho koľko finančných prostriedkov má k dispozícii, pričom kupuje rôzne cenné papiere ako sú akcie, dlhopisy, prípadne podiely v rôznych fondoch. Do čoho investuje závisí

⁸⁹ <https://nyugdijmaskeppen.hu/nyugdijbiztositas-kisokos/>

od rozhodnutia konkrétneho sporiteľa. V súčasnom období je možné týmto spôsobom sporiť v siedmych bankách, pričom minimálna výška jednorazovej investície je 5.000 HUF.

Výhody uvedeného dôchodkového sporiaceho účtu sú:

- nízke prevádzkové náklady,
- jednoduché zmluvné podmienky,
- sporiteľ sám rozhoduje o tom koľko investuje,
- daňové zvýhodnenie,
- zabezpečené Fondom na ochranu investorov.

Nevýhody uvedeného dôchodkového sporiaceho účtu sú:

- ak má sporiteľ nedostatočné vedomosti predstavuje toto investovanie pomerne vysoké riziko,
- vyžaduje sa aktívne riadenie portfólia,
- výška nákladov závisí od počtu transakcií,
- ovplyvňuje vek odchodu do dôchodku.

Aby bolo možné vybrať úspory z daného dôchodkového sporiaceho účtu musí sporiteľ dosiahnuť dôchodkový vek a zároveň musí sporiť minimálne 10 rokov. Výber finančných prostriedkov je možný iba jednorazovo, nie je možný po určitých anuitných splátkach.

Pri takomto type sporenia poskytuje maďarská vláda daňovú úľavu vo výške 20 % ročnej platby, maximálne však 100.000 HUF ročne, pričom do uvedeného fondu je možné vložiť 500.000 HUF ročne alebo 41.700 HUF mesačne.⁹⁰

⁹⁰ <https://nyugdijmaskeppen.hu/nyugdij-elotakarekossagi-szamla-nyesz/>

4 Komparace diferencí ve vybraných zemích

Vyšehradská štvorka, skrátene V4, je od roku 1993 spoločenstvo štyroch stredoeurópskych štátov: Česka, Maďarska, Poľska a Slovenska. Pôvodne bola založená 15. februára 1991 tromi štátmi, z ktorých jedným bolo dnes už neexistujúce Česko-Slovensko. Spomínané krajiny a ich dôchodkové systémy boli viackrát reformované a novelizované, dokým získali dnešnú podobu. Keďže doba sa neustále posúva, nastávajú rôzne zmeny a vylepšenia, nie sú vylúčené v budúcnosti ďalšie zmeny v daných systémoch. Cieľom tejto časti bakalárskej práce je porovnanie súčasných základných rozdielov v dôchodkových systémoch daných krajín za pomoci predchádzajúcej analýzy. Prvý pilier je pre všetky štyri krajiny povinný. Prehľad základných rozdielov v povinnom dôchodkovom poistení krajín V4 možno vidieť v nasledujúcej tabuľke.

4.1 Porovnanie pilierov v jednotlivých krajinách

Tab. 4.1 Komparácia dôchodkového poistenia (prvý pilier)

	ČR	SR	Poľsko	Maďarsko
Správa systému	Česká správa sociálneho zabezpečenia	Sociálna poisťovňa	Inštitúcia sociálneho poistenia (ZUS)	Maďarská štátna pokladnica
Financovanie	priebežné	priebežné, kapitalizačné ⁹¹	priebežné	priebežné
Výška odvodov do prvého piliera	28%	18% (v prípade účastnosti 2. piliera 13%)	19,52% ⁹²	18,5%
Minimálna doba poistenia	35 rokov ⁹³	15 rokov	20 rokov-ženy 25 rokov-muži	20 rokov
Dôchodkový vek pre rok 2020	rozdielny od pohlavia a u žien od počtu vychovaných detí	rozdielny od pohlavia a u žien od počtu vychovaných detí	60 rokov-ženy 65 rokov-muži	64 a pol roka

⁹¹ V prípade rozdelenia sadzby aj do druhého piliera

⁹² V Poľsku je povinný prvý aj druhý pilier (12,22% sa odvádza do prvého piliera, zvyšok, teda 7,30% plyní do druhého)

⁹³ Môže byť aj menej, dolná hranica pohybujúca sa od 15-20 rokov v prípadoch, ktoré špecifikuje zákon, ale iba ak poistenec dosiahol potrebný dôchodkový vek stanovený v zákone

Všetky štyri krajiny majú založený dôchodkový systém na *pilieroch*, ich počet sa však odlišuje. Zatiaľ, čo Slovenská republika spolu s Poľskom ich má tri, tak v Českej republike fungujú momentálne dva piliere, pričom funguje prvý a tretí pilier, druhý bol zrušený. V Maďarsku je tiež existencia troch pilierov, avšak druhý pilier sa pri súčasných podmienkach moc nepoužíva, je nevýhodný. Prvý pilier je vo všetkých štyroch krajinách povinný, slúži ako najdôležitejšie dôchodkové poistenie v starobe. Spoločným znakom prvých pilierov je priebežné financovanie, líšia sa však v mnohých iných veciach.

Prvým väčším rozdielom je výška *sadzieb*, ktoré sú odvádzané za účastníkov sporenia. Na Slovensku a v Poľsku sa výška sadzby líši na základe účasti v druhom pilieri, zatiaľ čo v Českej republike a v Maďarsku je jednotná. Sadzba povinného príspevku na Slovensku na dôchodkové poistenie je vo výške 18%, pričom ak účastník sporenia využíva aj druhý, nepovinný pilier, tak do prvého odvedie 13% a do druhého plyní zvyšných 5%. V Poľsku existuje podobný princíp, ale s tým rozdielom, že v tejto krajine sú povinné oba piliere, prvý aj druhý. Za účastníka je odvodených naraz dokopy 19,52%, z čoho do prvého piliera plyní 12,22% a zvyšných 7,30% plyní priamo do druhého piliera. V Českej republike, ako už bolo vyššie spomenuté, bol druhý pilier zrušený a tretí pilier je dobrovoľný. Povinná sadzba vo výške 28% je odvádzaná čisto do prvého piliera. Druhý pilier v Maďarsku síce existuje, avšak je nevýhodný, málo využívaný, a je pre občanov Maďarska dobrovoľný. Rovnako dobrovoľný je aj tretí pilier. Povinná sadzba sa odvádza iba do prvého piliera, je vo výške 18 %. Dané sadzby jednotlivých krajín sú celkom v rovnakej výške, iba Česká republika má takmer o 10% viac z dôvodu, že táto sadzba zahŕňa aj príspevok na invalidný a pozostalecký dôchodok.

Minimálna doba poistenia, tzn. minimálna dĺžka trvania pracovného obdobia života poistenca, je daná podmienkami vo vybraných zákonoch jednotlivých krajín. V Českej republike je stanovená na 35 rokov dôchodkového poistenia a vo výnimkách na 15 rokov, ktoré sú brané ako základné minimum pre dosiahnutie nároku na starobný dôchodok v prípadoch, ktoré špecifikuje zákon. Na Slovensku je stanovaná minimálna doba poistenia na 15 rokov, v Maďarsku je to o niečo viac, 20 rokov. V Poľsku je táto doba rozdielna od pohlavia. Pre ženy je vo výške 20 rokov, muži ju majú stanovenú na 25 rokov. Doba poistenia je v Českej republike najväčšia, avšak zaručuje už minimálny dôchodok pre poistenca. Pri Slovenskej republike sa uvedené roky minimálnej doby poistenia navýšia, ak chce mať poistenec zaručený minimálny dôchodok. Spôsobí to nárast minimálnej doby poistenia na 30 rokov. V Poľsku a Maďarsku je minimálny dôchodok zaručený už po dosiahnutí minimálnej doby poistenia.

Spolu so získaním minimálnej doby poistenia je potrebné k získaniu dôchodku aj dosiahnutie *dôchodkového veku*. Ten je v Českej republike a na Slovensku špecificky upravený podľa konkrétnych rokov narodenia poistencov ⁹⁴. Je rozdielny od pohlavia, u žien aj od počtu vychovaných detí. V Poľsku je fixne daný od roku 2017 na 60 rokov pre ženy a 65 rokov pre mužov. V Maďarsku sa každoročne zvyšuje. Pre rok 2020 je stanovený na 64 a pol roka. Lepšie porovnanie je dané nasledujúcim príkladom. Muž narodený 9.3.1960, žijúci v jednotlivých krajinách, dosiahne riadny dôchodkový vek nasledovne:

Tab. 4.2 Dosiahnutie dôchodku

ČR	SR	Poľsko	Maďarsko
2024 a 2 mesiace	2023	2025	2024 a 6 mesiacov

Z Tab. 4.2 je vidno, že pri súčasných podmienkach ak porovnáваме dôchodkový vek, by bolo pre muža narodeného v roku 1960 najlepšie, keby býval na území Slovenskej republiky, kde by splnil podmienku dovŕšenia riadneho dôchodkového veku najskôr.

Zatiaľ, čo prvý pilier existuje vo všetkých štyroch krajinách a je povinný pre všetkých občanov, pri druhom pilieri nastávajú veľké rozdiely. V Českej republike bol v roku 2016 zrušený, v Maďarsku sa pri súčasných podmienkach veľmi nepoužíva, je nevýhodný. Dôležitú úlohu však zohráva v Poľsku kde sa stal povinným popri prvom pilieri. V Slovenskej republike je založený na dobrovoľnosti. Porovnávanie druhých pilierov vzhľadom na vyššie uvedené rozdielnosti vylúčim a zameriam sa na porovnanie tretích pilierov, ktoré nájdeme vo všetkých štyroch krajinách. Sú založené na dobrovoľnosti. Komparáciu tretích pilierov v rámci krajín V4 k 31. decembru 2019 zosumarizujem za každú krajinu na základe nasledujúcich ukazovateľov:

- správa tretieho piliera
- počet účastníkov v rámci piliera,
- počet ľudí poberajúcich dôchodok z daného piliera,
- veľkosť majetku v danom pilieri,
- vyplatené podiely v danom pilieri,
- základné informácie o danom pilieri.

⁹⁴ vid' Prílohy 1 a Príloha 2

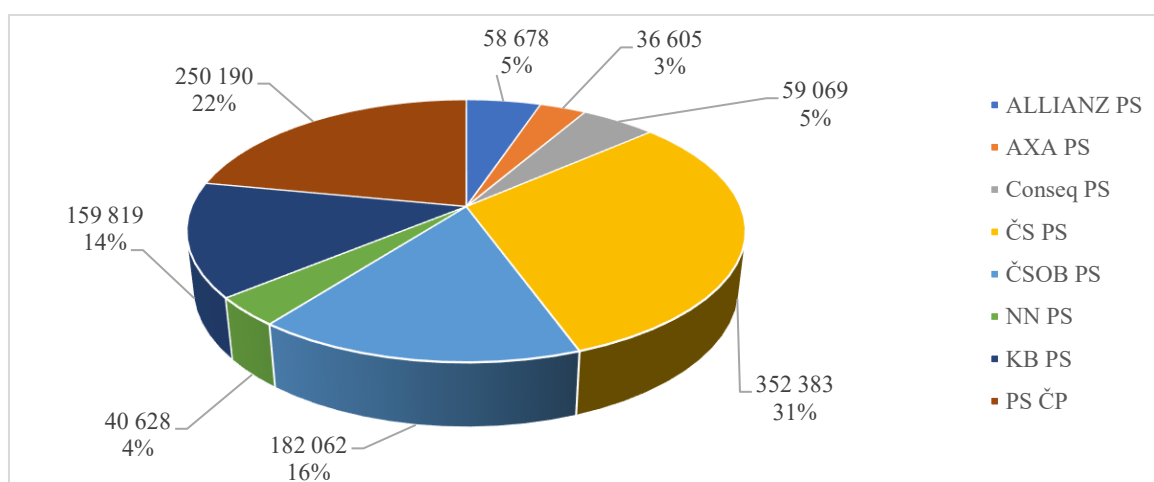
Základné ukazovatele v rámci III. piliera v *Českej republike*⁹⁵ sú uvedené v nasledujúcej tabuľke.

Tab. 4.3 Základné ukazovatele III. piliera v Českej republike

Správa	Penzijná spoločnosť
Počet účastníkov	1.139.434
Počet ľudí poberajúcich dôchodok	28.456
Veľkosť majetku	487.115 mil. Kč
Vyplatené podiely	28.661 mil. Kč

Podiel jednotlivých dôchodkových poisťovní v závislosti od počtu sporiteľov je znázornený v Grafe 4.1⁹⁶.

Graf 4.1 Počet účastníkov jednotlivých dôchodkových poisťovní v rámci III. piliera v Českej republike



Základné ukazovatele v rámci III. piliera na *Slovensku*⁹⁷ sú uvedené v nasledujúcej tabuľke.

Tab. 4.4 Základné ukazovatele III. piliera na Slovensku

Správa	Doplňková dôchodková spoločnosť
Počet účastníkov	833.596
Počet ľudí poberajúcich dôchodok	26.336
Veľkosť majetku	2.373 mil. EUR
Vyplatené podiely	84,30 mil. EUR

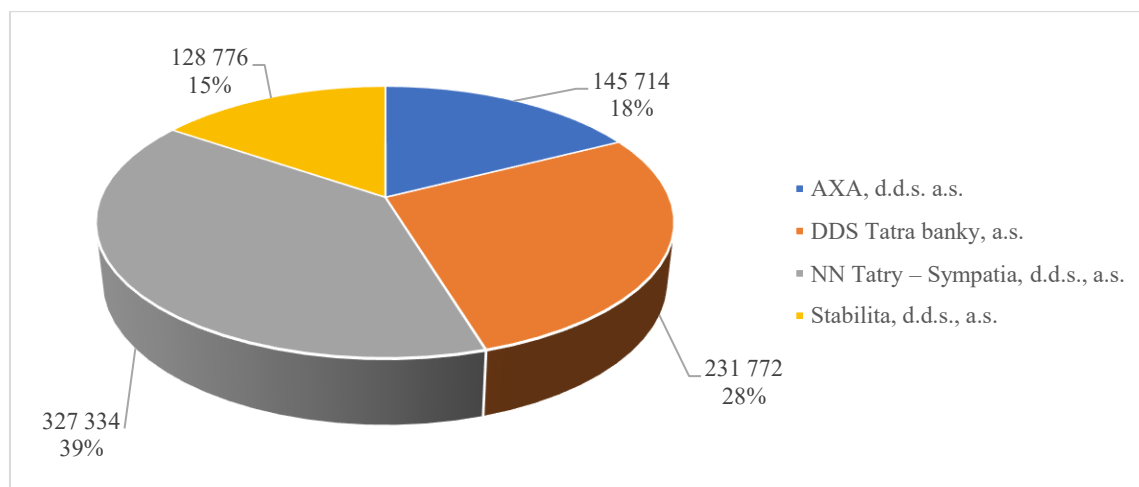
⁹⁵ <https://www.apfcr.cz/ctvrtletni-vysledky/>

⁹⁶ <https://www.apfcr.cz/clenove-asociace-penzijnich-spolecnosti-cr/>

⁹⁷ <https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/iii-pilier-doplňkove-dochodkove-sporenie/>

Podiel jednotlivých dôchodkových poisťovní v závislosti od počtu sporiteľov je znázornený v Grafe 4.2⁹⁸.

Graf 4.2 Počet účastníkov jednotlivých dôchodkových poisťovní v rámci III. piliera na Slovensku



Základné ukazovatele v rámci III. piliera v *Pol'sku*⁹⁹ sú uvedené v nasledujúcej tabuľke.

Tab. 4.5 Základné ukazovatele III. piliera v *Pol'sku*

Správa	individuálne sporenie v 4 programoch: PPK, PPE, IKE, IKZE ¹⁰⁰
Počet účastníkov	1.728.840
Počet ľudí poberaajúcich dôchodok	14.758
Veľkosť majetku	11.005 mil. PLN
Vyplatené podiely	220 mil. PLN

V *Pol'sku* funguje 51 spoločností, v ktorých je možné sporiť na dôchodok v rámci III. piliera. Jedná sa o: 14 životných poisťovní, 18 investičných fondov, 7 maklérskech spoločností, 7 komerčných bánk a niekoľko dobrovoľných dôchodkových fondov¹⁰¹.

⁹⁸<https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/iii-pilier-doplňkove-dochodkove-sporenie/>

⁹⁹<https://www.zus.pl/pracujacy/system-ubezpieczen-spoecznych-w-polsce/dobrowolne-ubezpieczenia-spoleczne/dobrowolne-ubezpieczenia-emerytalne-i-rentowe>

¹⁰⁰ Bližšie informácie o daných programoch rozpísané v časti 3.2.3

¹⁰¹https://www.zus.pl/documents/10182/167567/poradnik_dobrowolne_ubezpieczenia/8b3224de-d572-45e0-9481-889a26a6677d

Bližšie informácie o veľkosti jednotlivých spoločností a ani o finančných ukazovateľoch sa nepodarilo zistiť.

V *Maďarsku* je možné v rámci III. piliera sporiť v troch základných fondoch, ktoré spravujú dôchodcovské a poisťovacie spoločnosti. Sú uvedené v rámci maďarského dôchodkového systému, ktorý je popísaný v rámci tejto práce.¹⁰² Existuje pomerne veľa správcoských spoločností v každom z troch fondov a podrobný popis by si vyžadoval vypracovanie samostatnej práce¹⁰³.

4.2 Zjednodušený výpočet výšky dôchodku z prvého piliera

Vzorový výpočet slúži pre možnosť názornejšieho pochopenia súvislosti, ktoré vstupujú do výpočtu dôchodku v danej krajine. Výpočty sú iba z prvého piliera, ktorý je vo všetkých štyroch krajinách povinný, aby sme mohli porovnať, ktorá krajina je na tom lepšie. Ostatné piliere sú plne založené na dobrovoľnosti občanov, preto do výpočtov nie sú zahrnuté. Jedinou výnimkou je Poľsko, kde je povinný pre občanov aj druhý pilier, preto pri výpočte dôchodku je obsiahnutý aj on. Vstupné parametre sú nastavené pre všetky štyri krajiny V4 rovnako, aby sa výsledné dáta mohli následne porovnať.

Pri jednotlivých výpočtoch sa vychádzalo z nasledujúcich vstupných údajov:

- žiadateľom bol muž narodený 1. septembra 1956,
- začal pracovať v roku 1977,
- vymeriavacím základom pre výpočet dôchodku bola mesačná hrubá mzda vo výške 32.462 Kč.

Vek odchodu do dôchodku má každá krajina stanovený inak. V Českej republike a na Slovensku je špecificky upravený podľa konkrétnych rokov narodenia poistencov¹⁰⁴, pričom je rozdielny od pohlavia a u žien aj od počtu vychovaných detí. V Poľsku je fixne stanovený od roku 2017 na 60 rokov pre ženy a 65 rokov pre mužov. V Maďarsku sa každoročne zvyšuje, pre rok 2020 je stanovený na 64 a pol roka. Pre porovnávanie výšky dôchodkov bol pri výpočte vhodnejší muž kvôli rozdielnosti odchodu do dôchodku u žien v závislosti od počtu

¹⁰² V časti 3.3.3

¹⁰³ <https://nyugdijmaskeppen.hu/nyugdij-utmutato/>

¹⁰⁴ vid' Príloha 1 a Príloha 2

vychovaných detí v Českej republike a na Slovensku. Výška dôchodku v rámci jednotlivých krajín je v tabuľke pre lepšie porovnanie prepočítaná na české koruny.

Tab. 4.6 Vek odchodu do dôchodku a výška dôchodku (v Kč)

	ČR ¹⁰⁵	SR ¹⁰⁶	Poľsko ¹⁰⁷	Maďarsko ¹⁰⁸
Pohlavie	muž	muž	Muž	muž
Dátum narodenia	01.09.1956	01.09.1956	01.09.1956	01.09.1956
Vek odchodu do dôchodku	63r 6m	62r 139d	65 r	64,5 r
Vypočítaný dôchodok	17.141 Kč	20.091 Kč	16.584 Kč	14.608 Kč

Ako je možné z výpočtov a z Tab. 4.6 vidieť, najskôr by mohol odísť posudzovaný muž do dôchodku v Slovenskej republike vo veku 62 rokov a 139 dní a najneskôr v Poľsku vo veku 65 rokov. Daný muž by poberal najvyšší dôchodok na Slovensku v prepočte 20-tisíc českých korún a najnižší dôchodok by poberal v Maďarsku v prepočte 14,6-tisíc českých korún.

4.3 Výdaje na dôchodky jednotlivých krajín

Dané výdaje na dôchodky krajín Vyšehradskej štvorky sú sledované za obdobie v rokoch 2015 až 2019. Jednotlivé krajiny V4 vynaložili na dôchodky sumy, ktoré sú v nasledujúcej tabuľke¹⁰⁹ napísané v absolútnom vyjadrení a prevedené do českej meny pre ich lepšie porovnanie.

Tab. 4.7 Výdavky na dôchodky v krajinách V4 v rokoch 2015 až 2019 (v mil. Kč)

Krajina	2015	2016	2017	2018	2019
Česká republika	386.519	394.466	404.468	423.678	471.578
Maďarsko	265.665	270.241	280.580	289.182	330.482
Poľsko	1.385.144	1.412.549	1.441.828	1.497.795	1.604.381
Slovenská republika	181.769	184.278	186.483	194.203	202.750

¹⁰⁵ <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/invalidni-duchod-2020/>

¹⁰⁶ <https://www.socpoist.sk/kalkulacka-na-informativny-vypocet-dochodku-azx/59319s>

¹⁰⁷ <https://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury/kalkulatory-emerytalne/emerytura-na-nowych-zasadach/kalkulator-emerytalny-prognozowana-emerytura/wersja-uproszczona>

¹⁰⁸ <https://nyugdijmaskeppen.hu/nyugdij-utmutato/>

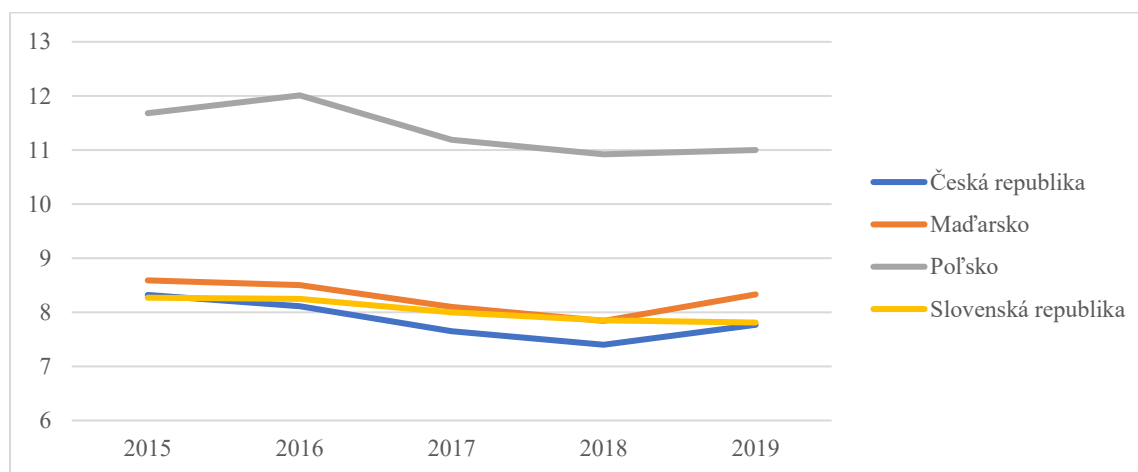
¹⁰⁹ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Social_protection_statistics_-_pension_expenditure_and_pension_beneficiaries

Z Tab. 4.7 môžeme vidieť, že za sledované obdobie Poľsko vydalo na výdavky výrazne viac peňažných prostriedkov než ostatné krajiny. Jednou z hlavných príčin je aj väčší počet občanov v starobnom veku, ktorí poberajú dôchodok. Pre lepšie porovnanie výdavkov na dôchodky medzi jednotlivými krajinami V4 posluží veľaokrát používaný ukazovateľ výdajov vyjadrený ako percento HDP. Údaje o ňom sú zobrazené v nasledujúcej tabuľke¹¹⁰. Následne sú uvedené výdavky premietnuté v Grafe 4.2.

Tab. 4.8 Výdavky na dôchodky v krajinách V4 v rokoch 2015 až 2019 (v % HDP)

Krajina	2015	2016	2017	2018	2019
Česká republika	8,32%	8,11%	7,65%	7,40%	7,77%
Maďarsko	8,59%	8,50%	8,10%	7,84%	8,33%
Poľsko	11,68%	12,01%	11,19%	10,92%	11,00%
Slovenská republika	8,27%	8,25%	8,00%	7,85%	7,81%

Graf 4.2 Výdavky na dôchodky v krajinách V4 v rokoch 2015 až 2019 (v % HDP)



Najvyššie výdavky na dôchodky k pomeru k HDP má Poľsko. V sledovaných rokoch sa uvedené výdavky pohybovali v rozmedzí 10,92 % až 12,01 % hrubého domáceho produktu. Priemerné výdavky Poľska v sledovanom období boli 11,36 % hrubého domáceho produktu. Na opačnom konci je Česká republika, ktorá v sledovanom období v priemere vydala na dôchodky 7,85 % hrubého domáceho produktu. Maďarsko vydalo na dôchodky v priemere za sledované obdobie 8,27 % hrubého domáceho produktu a Slovenská republika o niečo menej, a to 8,04 % hrubého domáceho produktu. Výdavky na dôchodky v % hrubého domáceho

¹¹⁰ www.statista.com/statistics/685925/gdp-of-european-countries/

produktu v Českej republike, Maďarsku a na Slovensku sa pohybovali v intervale s odchýlkou do 0,5 % hrubého domáceho produktu, čo znamená, že krivka výdavkov bola u týchto troch krajín takmer zhodná.

Pre lepšie porovnanie posluží prepočet, ktorý ukáže priemernú výšku výdavku na dôchodok na jedného obyvateľa danej krajiny. Údaje sú z roku 2019.

Tab. 4.9. Priemerný výdavok na jedného obyvateľa v Kč pre rok 2019

Krajina	Výdavky na dôchodky (v mil.Kč.) ¹¹¹	Počet obyvateľov ¹¹²	Priemerný výdavok na jedného obyvateľa (v Kč)
Česká republika	471.578	10 649 800	44,28
Maďarsko	330.482	9 772 756	33,82
Poľsko	1.604.381	37 972 812	42,25
Slovenská republika	202.750	5 450 421	37,20

Z Tab. 4.9 vyplýva, že priemerný výdavok na jedného obyvateľa je najväčší v Českej republike a to 44,28 Kč. Hneď za ňou sa umiestnilo Poľsko s výsledkom 42,25 Kč. V Slovenskej republike bol priemerný výdavok na jedného obyvateľa 37,2 Kč. Na poslednom mieste skončilo Maďarsko s výdavkom 33,82 Kč na jedného obyvateľa.

4.4 Vzťah priemerného dôchodku a priemernej mzdy

Priemerné výšky mesačných dôchodkov v jednotlivých krajinách V4 v rokoch 2015 až 2019 v absolútnom vyjadrení sú uvedené v Tab. 4.10¹¹³. Všetky peňažné prostriedky sú uvedené v českej mene z dôvodu lepšieho porovnania.

Tab. 4.10 Priemerné mesačné výšky dôchodkov v rokoch 2015 až 2019 (v Kč)

krajina	2015	2016	2017	2018	2019
Česká republika	11.348	11.460	11.850	12.318	13.300
Maďarsko	9.335	9.542	9.998	10.408	10.450
Poľsko	12.393	12.662	12.897	13.238	13.579
Slovenská republika	11.051	11.187	11.457	11.931	12.406

¹¹¹ Vid' Tab. 4.7

¹¹² www.ksh.hu/docs/hun/eurostat_tablak/tabl/tps00001.html

¹¹³ www.oecd.org/pensions/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm

Najnižšiu priemernú výšku dôchodku za sledované obdobie rokov 2015 až 2019 malo Maďarsko, keď priemerná výška dôchodku za celé sledované obdobie bola 9.947 Kč. Naopak najvyššiu priemernú výšku dôchodku za sledované obdobie malo Poľsko, keď priemerná výška dôchodku za celé sledované obdobie bola 12.954 Kč. V ďalšej tabuľke¹¹⁴ sú spísané priemerné mesačné výšky miezd (v Kč) v jednotlivých krajinách V4 v rokoch 2015 až 2019 v absolútnom vyjadrení.

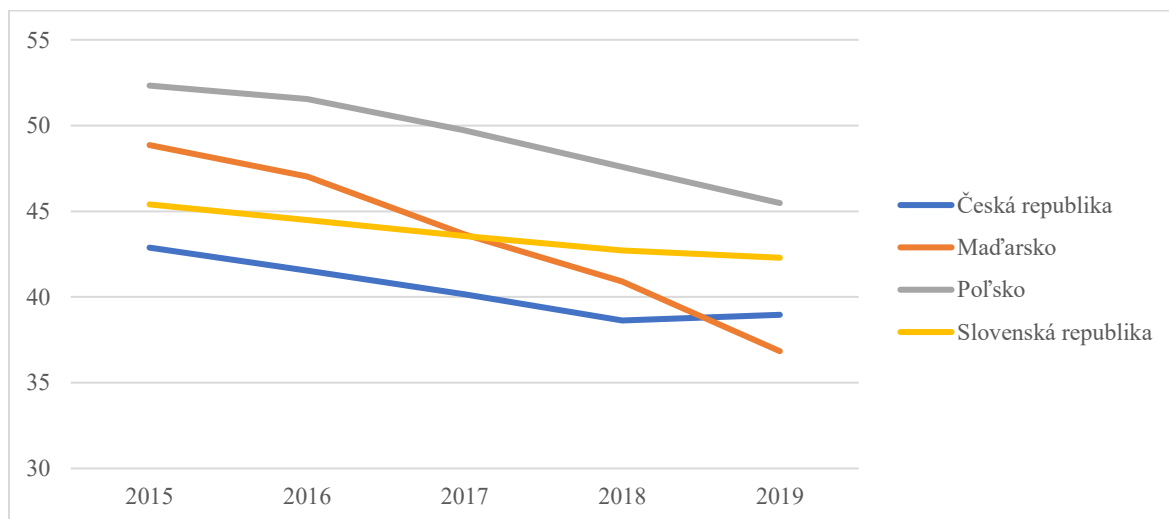
Tab. 4.11 Priemerné mesačné výšky miezd v krajinách V4 v rokoch 2015 až 2019 (v Kč)

krajina	2015	2016	2017	2018	2019
Česká republika	26.467	27.589	29.504	31.885	34.125
Maďarsko	19.106	20.292	22.911	25.447	28.370
Poľsko	23.683	24.565	25.943	27.818	29.858
Slovenská republika	24.344	25.144	26.302	27.928	29.334

Najnižšiu priemernú mzdu za sledované obdobie rokov 2015 až 2019 malo Maďarsko, keď priemerná mzda za celé sledované obdobie bola 23.225 Kč. Naopak najvyššiu priemernú mzdu za sledované obdobie mala Česká republika, keď priemerná mzda za celé sledované obdobie bola 29.914 Kč.

Percentuálne porovnanie priemerného dôchodku k priemernej mzde v jednotlivých krajinách V4 za sledované obdobie rokov 2015 až 2019 je znázornené v Grafe 1.3.

Graf 1.3 Percentuálne porovnanie priemerného dôchodku k priemernej mzde v rokoch 2015 až 2019



¹¹⁴ <https://countryeconomy.com/countries/compare/hungary/slovakia?sc=XEAB>

Z uvedeného porovnania vyplýva, že v priebehu hodnotených rokov došlo vo všetkých krajinách V4 k poklesu podielu priemerného dôchodku k priemernej mzde. Najväčší pokles bol v Maďarsku, kedy tento pokles predstavoval 12,02 %. Naopak najnižší pokles zaznamenala Slovenská republika a tento pokles predstavoval 3,10 %. V Poľsku bol uvedený pokles na úrovni 6,85 % a v Českej republike predstavoval pokles 3,9 %.

Najvyšší podiel priemerného dôchodku k priemernej mzde bol v sledovanom období v Poľsku, kde dosahoval úroveň od 52,33 % do úrovne 45,48 %, čo bolo v priemere za celé obdobie 49,33 %. Naopak najnižší podiel priemerného dôchodku k priemernej mzde bol v sledovanom období v Českej republike, kde dosahoval úroveň od 42,88 % do úrovne 36,84 %, čo bolo v priemere za celé obdobie 40,44 %. V Maďarsku bol podiel priemerného dôchodku k priemernej mzde v sledovanom období od 48,86 % do úrovne 38,97 %, čo bolo v priemere za celé obdobie 43,45 %. Na Slovensku bol tento podiel v sledovanom období od 45,40 % do úrovne 42,29 %, čo bolo v priemere za celé obdobie 43,69 %.

4.5 Záverečné zhrnutie

4.5.1 Štatistické údaje

Jednotlivé porovnávané štatistické údaje v jednotlivých krajinách Vyšehradskej štvorky sú uvedené v nasledujúcej tabuľke¹¹⁵. Peňažné sumy sú prevedené na českú menu pre lepšiu komparáciu. Údaje v tabuľke sú uvedené za rok 2019.

¹¹⁵ <https://countryeconomy.com/countries/compare/hungary/slovakia?sc=XEAB>

Tab. 4.12 Komparácia štatistických údajov v krajinách V4 za rok 2019

	ČR	Maďarsko	Poľsko	SR
Minimálny dôchodok	4.040 Kč	2.205 Kč	6.449 Kč	7.168 Kč
Priemerný starobný dôchodok	13.300 Kč	10.450 Kč	13.579 Kč	12.406 Kč
Počet poberateľov starobných dôchodkov	2.896 tisíc	2.156 tisíc	5.572 tisíc	1.408 tisíc
Celkové náklady na vyplatené dôchodky	471.578 mil. Kč	330.482 mil. Kč	1.604.381 mil. Kč	202.750 mil. Kč
Minimálna mzda	13.350 Kč	11.516 Kč	14.357 Kč	13.364 Kč
Priemerná mzda	34.125 Kč	28.370 Kč	29.858 Kč	29.334 Kč
Celkový počet pracujúcich	5.304 tisíc	4.512 tisíc	16.467 tisíc	2.442 tisíc
Počet pracujúcich na jedného starobného dôchodcu	1,83	2,09	2,95	1,73

Z Tab. 4.12 vyplýva, že najnižší minimálny dôchodok je v Maďarsku a je v prepočte 2.205 Kč, naopak najvyšší minimálny dôchodok je v Slovenskej republike v prepočte 7.168 Kč. V Českej republike je tento minimálny dôchodok na úrovni 4.040 Kč a v Poľsku je v prepočte na úrovni 6.449 Kč. Počet dôchodcov v jednotlivých krajinách závisí od veľkosti celkovej populácie v danej krajine a celkový počet pracujúcich v jednotlivých krajinách závisí od celkovej populácie v danej krajine a miere nezamestnanosti v tejto krajine. Počet pracujúcich na jedného starobného dôchodcu je najnižší na Slovensku, kde je 1,73 pracujúcich, a naopak najvyšší je v Českej republike, kde je 2,95 pracujúcich na jedného starobného dôchodcu.

4.5.2 Výpočet a porovnanie vlastného budúceho dôchodku

Každý z modelov dôchodkového systému jednotlivých krajín má svoje klady aj zápory, v niektorých veličinách vyniká, v iných parametroch má zas medzery. Podľa môjho názoru a predošlých zistení sú však v súčasnosti najlepšie podmienky, čo sa týka dôchodkových systémov na území Slovenskej republiky, ktorá má viac kladov než ostatné krajiny V4. Môžeme to vidieť v kapitole 4.2, kde z výpočtov vyplýva, že najskôr by mohol odísť posudzovaný muž do dôchodku v Slovenskej republike vo veku 62 rokov a 139 dní. Daný muž by tu taktiež poberal najvyšší dôchodok, a to v prepočte 20-tisíc českých korún. Medzi ďalšie pozitíva

v dôchodkovom systéme Slovenskej republiky na základe zistených informácií, ktoré sú spísané v kapitole 4.5, patrí zaručený najvyšší minimálny dôchodok vo výške 7 168 Kč.

Pre lepšie posúdenie pridám aj výpočet poberaného dôchodku na seba. Výpočet bude iba z prvého piliera, ktorý je vo všetkých štyroch krajinách povinný, aby sme mohli porovnať v ktorej krajine by som mala najväčšiu poberanú dávku v starobe. Ostatné piliere sú založené na dobrovoľnosti občanov, preto do výpočtu nebudú zahrnuté. Výnimkou bude Poľsko, kde je popri prvom pilieri povinný aj druhý. Keďže podmienky v jednotlivých výpočtoch týchto krajín sa každoročne menia, nedá sa presne určiť aký dôchodok budem poberať v starobe v podmienkach, ktoré budú platné pre konkrétny rok odchodu do môjho dôchodku. Preto budem pri výpočtoch vychádzať zo súčasne zavedených podmienok a premietnem ich do budúceho roku môjho odchodu do dôchodku. Výška výpočtov jednotlivých dôchodkov je prispôbena súčasnému menovému kurzu a uvedená do českej meny pre lepšie porovnanie. Pri jednotlivých výpočtoch sa vychádzalo z nasledujúcich vstupných údajov:

- žena, narodená 27.01.1998,
- rok nástupu do práce 2022 (vo veku 24 rokov), 2 porodené a vychované deti.
- vymeriavacím základom pre výpočet dôchodku bola mesačná hrubá mzda vo výške 30.000 Kč.

Tab. 4.13 Vek odchodu do dôchodku a výška dôchodku (v Kč)

	ČR ¹¹⁶	SR ¹¹⁷	Poľsko ¹¹⁸	Maďarsko ¹¹⁹
Pohlavie	Žena	žena	žena	žena
Dátum narodenia	27.01.1998	27.01.1998	27.01.1998	27.01.1998
Vek odchodu do dôchodku	65 rokov ¹²⁰	63 rokov ¹²¹	60 rokov ¹²²	64,5 rokov ¹²³
Vypočítaný dôchodok	14 976 Kč	17 156 Kč	13 305 Kč	12 745 Kč

Z Tab. 4.13 vyplýva, že pri rovnakých vstupných podmienkach by som poberala na Slovensku najvyšší dôchodok. Ďalším plusom poberania dôchodku na Slovensku je nižší vek odchodu do dôchodku a to 63 rokov, čo je po Poľsku druhou najnižšou hranicou.

4.5.3 Pohľad na budúcnosť dôchodkov a index udržateľnosti

Keďže sa doba neustále posúva, nastávajú rôzne zmeny a vylepšenia v dôchodkových systémoch, preto sa spôsoby výpočtov, ich parametre a pravidlá často menia. Situácia v oblasti demografie v jednotlivých štátoch však nevyzerá veľmi priaznivo. Populácia postupne starne, rodí sa menej detí a dôchodkové systémy sú už dnes “štedrejšie“, než si môžu dovoliť. Jedným z ukazovateľov, ktorý nám môže napovedať o zdraví dôchodkového systému v súvislosti aj s demografickým vývojom, je *Index udržateľnosti dôchodkov*.¹²⁴ Daný Index využíva tri čiastkové ukazovatele (demografia, verejné financie, návrh dôchodkového systému) na systematické meranie dlhodobej udržateľnosti v dôchodkovom systéme. Každý čiastkový ukazovateľ sa meria na základe súboru viacerých premenných, pričom každej z týchto premenných je pridelené skóre od 1 do 10, v ktorom 1 označuje najhoršie hodnotenie (napr. vysoká úroveň dôchodkového dlhu, vysoká miera závislosti na starobe alebo nízky vek odchodu

¹¹⁶ <https://www.kurzy.cz/vypocet/vypocet-duchodu/>

¹¹⁷ <https://www.tatrabanka.sk/sk/dochodkova-kalkulacka/>

¹¹⁸ <https://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury/kalkulatory-emerytalne/emerytura-na-nowych-zasadach/kalkulator-emerytalny-prognozowana-emerytura/wersja-uproszczona>

¹¹⁹ <https://kiszamolo.com/nyugdijkalkulator/>

¹²⁰ Pre ľudí narodených po roku 1971 je maximálny vek odchodu jednotný a fixný vo výške 65 rokov

¹²¹ Vid' Príloha 2

¹²² Od roku 2017 fixne daný pre ženy 60 rokov, pre mužov 65 rokov

¹²³ V Maďarsku sa každoročne navyšuje, preto som zvolila aktuálny vek odchodu do dôchodku pre rok 2020

¹²⁴ www.dubovanskymartin.sk/vplyv-demografickeho-vyvoja-na-dochodky/

do dôchodku) a 10 označuje najlepšie hodnotenie. Všetky tieto premenné sú kombinované do jedného skóre v rozmedzí od 1 do 10 pre každý čiastkový ukazovateľ a nakoniec sú tri čiastkové ukazovatele zlúčené do jedného konečného skóre. Skóre 1 by naznačovalo, že krajina potrebuje zreformovať svoj dôchodkový systém, pretože je vysoko neudržateľná, zatiaľ čo skóre 10 by naznačovalo, že krajina vôbec nevyžaduje reformu. Tento Index zostavuje v určitých intervaloch (počet rokov) spoločnosť Allianz, ktorá aj radí krajinám ako tento index zlepšiť. Už vyššie spomínané jednotlivé čiastkové ukazovatele by mali klásť dôraz napr. pri:

- *Demografii* - na priaznivý pomer dôchodcov a pracujúcich (nízky podiel závislých dôchodcov vo veku 65 rokov a viac vo vzťahu k počtu ľudí v produktívnom veku od 15 do 64 rokov),
- *Verejných financiách* - na nízke fiškálne výdavky na dôchodky,
- *Návrhu dôchodkového systému* - tu existuje individuálne financovaný pilier, ktorý dopĺňa dôchodkové príjmy a dôchodkový vek je vyšší.¹²⁵

Z 54 hodnotených krajín sveta sa umiestnila z pomedzi krajín V4 najlepšie Česká republika, a to na 20. mieste. Druhou krajinou bolo Poľsko na 26.mieste a nasledovalo Maďarsko na 34. mieste. Posledné z týchto štyroch sledovaných krajín bolo Slovensko, ktoré obsadilo 36. miesto. Ostatné krajiny a ich umiestnenia sa nachádzajú v Prílohe 4.

Zmeny v demografii v najbližších desiatkach rokov budú vyvolávať tlak na reformy jednotlivých dôchodkových systémov. Experti medzi najúčinnnejšie opatrenia radia urobiť zmeny, a to :

- zvýšenie daní a odvodov,
- rozvoj odvetví s vysokou pridanou hodnotou a mzdami,
- zvýšenie miery zamestnanosti,
- predĺženie veku odchodu do dôchodku,
- zvýšenie pôrodnosti a imigrácie,
- podpora súkromných dôchodkov (druhý a tretí pilier, podielové fondy) a iné.¹²⁶

¹²⁵ www.fiapinternacional.org/en/2016-pension-sustainability-index-allianz-september-2016/

¹²⁶ www.dubovanskymartin.sk/vplyv-demografickeho-vyvoja-na-dochodky/

Dôchodkové systémy v jednotlivých krajinách fungujú odlišne, a preto má každá krajina stanovený iný dôchodkový vek. V Európe ovplyvňuje zmeny v dôchodkovom systéme hlavne demografický vývoj, ktorý sa prejavuje v celkovom starnutí populácie.

Podľa štatistikov by mal budúci vývoj dôchodkového systému v *Českej republike* začať so zvyšovaním dôchodkového veku a to čo najskôr, pretože výdavky na dôchodky rastú čoraz rýchlejšie. Populácia starne, dôchodcov pribúda a pracujúcich ubúda. Pre ľudí nad 50 rokov je čoraz ťažšie nájsť prácu aj dnes, v dobe ekonomického rastu. To sa ale môže v nasledujúcich rokoch zmeniť. Zo správy ČSÚ vyplýva, že v najbližších 30 rokoch počet ľudí v ekonomicky aktívnom veku (20 až 64 rokov) klesne o milión, zatiaľ čo ľudí v dôchodkovom veku (nad 65 rokov) o milión pribudne. Výdavky na dôchodky tým pádom porastú a naopak počet tých, ktorí prispievajú do štátneho rozpočtu, poklesne. EÚ v tejto súvislosti Česku opakovane odporučila, aby previazali zmeny v strednej dĺžke života (teda rastúcou dobou dožitia) so zmenami dôchodkového veku. Podľa ČSÚ by sa malo ísť do dôchodku neskôr, než je súčasne určený maximálny strop 65 rokov. Platí pritom, že čím skôr k postupnému zvyšovaniu dôchodkového veku dôjde, tým lepšie sa finančný dopad rozloží do viacerých ročníkov.¹²⁷

Občania *Slovenskej republiky* patria k najmladším dôchodcom. Počet detí však od roku 1960 neustále klesá, naopak počet dôchodcov sa každým rokom zvyšuje. V súčasnosti tvorí približne 70% populácie Slovenska ekonomicky aktívne obyvateľstvo a 15% ľudia nad 65 rokov. V roku 2050 bude tento pomer približne 57 ku 30, tiež sa predpokladá už len 0,8 pracujúceho na jedného dôchodcu (dnes na 1 dôchodcu 1,73 pracujúceho). Takýto stav bude z pohľadu financovania dôchodkov z prvého piliera neudržateľný.¹²⁸ Zlý demografický vývoj nesie so sebou tlak nielen na zvyšovanie dôchodkového veku, ale aj na znižovanie dôchodkov z I. piliera. Od 1.1.2017 sa začal dôchodkový vek Slovákov každoročne zvyšovať, čo je spôsobené výrazným zvýšením strednej dĺžky života od roku 2009. Väčšina Európanov aj napriek tomu pracuje dlhšie než Slováci. Výška dôchodkov z I. piliera bude v budúcnosti oproti súčasnosti neudržateľná a dôchodok z I. piliera bude v pomere k predchádzajúcemu príjmu nižší. Navyše I. pilier na Slovensku je v strate už dnes, čo znamená, že sme v situácii, kedy vyzbierané odvody nestačia na vyplatenie priznaných dôchodkov a na výplatu dôchodkov si tento pilier požičiava. Dôchodky sa aj napriek tomu zvyšujú, avšak tento ich rast zapríčiňuje

¹²⁷www.idnes.cz/ekonomika/domaci/cesky-statisticky-urad-vlada-do-duchodu-pozdeji.A190131_200711_ekonomika_chtl

¹²⁸ www.123peniaze.sk/dochodky/demograficky-vyvoj-vplyv-nase-dochodky/

zadĺženie budúcich generácií. Tí, ktorí si sporia na dôchodok aj v II. pilieri, majú nižšie riziko neistej budúcnosti, pretože časť dôchodku im bude vyplácaný aj z II. piliera, na ktorý si sami sporiť.¹²⁹

Demografické prognózy ukazujú na výrazný nárast populácie staršej ako 65 rokov. Momentálne každý piaty občan EÚ je podľa tejto prognózy zahrnutý do tejto vekovej skupiny. Do roku 2050 dosiahne podiel ľudí nad 65 rokov v spoločnosti takmer 30%. V prípade *Poľska* sa predpovedá rýchlejšie starnutie ako je priemer v ostatných krajinách Európskej únie, kedy v najbližších niekoľkých desaťročiach bude poľská populácia jedným z najrýchlejšie starnúcich na svete. Podľa predpovedí Svetovej banky v roku 2050 podiel obyvateľov nad 65 rokov na celkovom počte obyvateľov v Poľsku presiahne jednu tretinu populácie a dosiahne percento 31,3%. V žiadnej inej krajine EÚ nebude tento nárast taký veľký. Starnúce obyvateľstvo významne zmení pomer medzi ľuďmi v produktívnom veku a ľuďmi v starobe, čo sa odrazí aj v ekonomike. Predpokladá sa, že počet obyvateľov vo veku 15 - 64 rokov sa do roku 2060 zníži o 40% - z 27 na 16 miliónov a počet obyvateľov vo veku 65 a viac rokov sa zároveň takmer zdvojnásobí - zo 6 na 11 miliónov. Popri uvedených demografických faktoroch môže mať negatívny vplyv na výšku budúcich dôchodkov aj dĺžka ekonomicky aktívnej časti života Poliakov, ktorá je spomedzi krajín EÚ najkratšia, aj keď rozdiel neustále klesá.¹³⁰ Prognózy však nepredpokladajú výrazné zvýšenie výdavkov na dôchodky v Poľsku. Negatívny vplyv demografických zmien bude kompenzovaný inými faktormi: poklesom výšky dôchodkových dávok, neskorším vekom odchodu do dôchodku alebo zvýšenou aktivitou počas produktívnej časti života.¹³¹

V *Maďarsku* odborníci tvrdia, že najväčšou demografickou výzvou v nasledujúcich desaťročiach bude bezprecedentné zrýchlenie starnutia. Vzhľadom na nízku pôrodnosť po celé desaťročia, ako aj na zvýšenie strednej dĺžky života pri narodení a na zlepšenie životných šancí v starobe, sa podiel starších ľudí v spoločnosti (starších ako 65 rokov) každoročne zvyšuje. Do roku 2050 bude mať každý štvrtý človek v Maďarsku viac ako 65 rokov. Spomedzi krajín EÚ má Maďarsko najvyšší podiel starších ľudí na 100 detí. V dôsledku starnúceho obyvateľstva sa očakáva ohrozenie fungovania systémov sociálneho zabezpečenia. Keďže mzdy a príspevky na

¹²⁹www.dsspabk.sk/infoservis/blog/starnutie-popul%C3%A1cie-v-eur%C3%B3pe-a-na-slovenskuako-sme-na-tom/

¹³⁰ rf.gov.pl/ru/wp-content/uploads/2019/07/JOIN31_6.pdf

¹³¹ ibs.org.pl/app/uploads/2019/05/IBS_Policy_Paper_02_2019.pdf

mzdy sa môžu zvýšiť len na určitú úroveň, je potrebné nájsť ďalšie riešenia na financovanie verejných služieb. Jedným z takýchto riešení je zvýšenie veku odchodu do dôchodku alebo zníženie reálnej hodnoty dôchodkov.¹³²

Trendom ako sa pokúsiť stabilizovať dôchodkový systém je zvyšovať dôchodkový vek. Toto zvyšovanie spôsobí pokles počtu dôchodcov a kratšiu dobu vyplácania dôchodku, z čoho vyplýva menšia záťaž pre štátny dôchodkový systém. Zvýšenie dôchodkového veku patrí medzi najviac zaužívané spôsoby ovplyvňovania dôchodkových systémov pri nepriaznivom demografickom vývoji.

¹³²www.generali.hu/home/Elethelyzet_programok/Ezustkor_nyugdijprogram/Mi_Veszelyeztet_i_tervei_megvalosulasat.aspx

5 Závěr

Bakalárska práca bola venovaná vždy aktuálnej problematike, a to dôchodkovým systémom, konkrétne v krajinách Vyšehradskej štvorky. Medzi základné aspekty poskytovania dôchodkového zabezpečenia radíme výšku poskytovaných dôchodkov, dostupnosť a bezpečnosť ich poskytovania, ako aj udržateľnosť dôchodkového systému. Cieľom tejto práce bolo opísať penzijné systémy Českej republiky, Slovenskej republiky, Poľska a Maďarska, následne previesť ich komparáciu na základe zvolených kritérií. Najskôr boli systémy všeobecne charakterizované ako napríklad z hľadiska ich financovania, veľkosti odvádzaných príspevkov, veku odchodu do dôchodku a základných podmienok tohto dôchodku, veľkosti dávok poberaných v starobe a inými dôležitými aspektami. Záverečná kapitola bola zameraná na porovnanie základných diferencií týchto dôchodkových systémov na základe predošle uvedených informácií, spolu s výpočtom výšky dôchodku v daných krajinách. Táto kapitola bola venovaná aj komplexnej komparácii základných štatistických údajov z roku 2019, kde v pomere počtu ekonomicky aktívnych ľudí a ľudí, ktorí poberajú dôchodok, malo napred vo viacerých smeroch Slovensko. Následne vo výpočte možného budúceho dôchodku na základe rovnako zvolených parametrov vo všetkých štyroch krajinách na moju osobu sa najlepšie javí Slovensko, kde výška poberanej dávky bola o niečo vyššia ako u ostatných krajín. Taktiež aj možný skorší odchod do dôchodku radím medzi klady daného systému. Populácia postupne starne, rodí sa menej detí a rozdiel medzi ľuďmi v dôchodkovom veku, ktorí poberajú dávky a medzi ľuďmi, ktorí súčasne odvádzajú príspevky na tieto dávky počas ekonomicky aktívneho spôsobu života, sa prehĺbuje. Na základe aj týchto spomenutých súvislostí, sú už dnes dôchodkové systémy „štedrejšie“, než si to môžu dovoliť. Preto je potrebné v budúcnosti zvážiť aj reformy týchto systémov, ktoré sú uvedené v závere tejto časti s konkrétnymi opatreniami, ktoré by mohli zlepšiť momentálne nepriaznivú situáciu v jednotlivých dôchodkových systémoch aj v súvislosti s demografickým vývojom. Rok 2020 a momentálna situácia s rozšírením epidémie COVID-19 zasiahne aj ekonomiku všetkých krajín a výšky ich štátnych rozpočtov, z ktorých sú okrem iného vyplácané aj výdavky na dôchodky. Zhoršená ekonomická situácia v daných krajinách môže urýchliť dôchodkové reformy, ktoré by zabezpečili dôstojný život aj po ukončení ekonomicky aktívneho spôsobu života ľudí s cieľom poskytnúť poberanie takých dávok v starobe, ktoré pokryjú nielen základné potreby.

Seznam použité literatury

Zoznam publikácií

ÁRENDÁŠ Peter, Božena CHOVANCOVÁ, Vladimír GVOZDJÁK, Jaroslav HUDCOVSKÝ, Michaela DOROCÁKOVÁ a Patrik SLOBODNÍK. *Dôchodkové fondy*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017. 216 s. ISBN 978-80-8168-664-1

CIPRA, Tomáš. *Penze: kvantitativní přístup*. Praha: Ekopress, 2012. 409 s. ISBN 978-80-86929-87-3

KREBS, Vojtěch a kolektiv. *Sociální politika*. 5. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 544.s. ISBN 978-80-7357-585-4

LOUŽEK, Marek. *Důchodová reforma*. Praha: Karolinum, 2014. 102 s. ISBN 978-80-246-2612-3

SYROVÝ, Petr. *Jak si spořit na důchod*. Praha: Grada, 2012. 160 s. ISBN 978-80-247-4479-7

VESELÁ, Jitka. *Investování na kapitálových trzích*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 952 s. ISBN 978-80-7598-212-4.

VOSTATEK, Jaroslav. *Penzijní teorie a politika*. Praha: C.H. Beck, 2016. 268 s. ISBN 978-80-7400-571-8

Zoznam elektronických zdrojov

123PENIAZE. *Demografický vývoj a vplyv na naše dôchodky*. [online]. Dostupné z: <https://www.123peniaze.sk/dochodky/demograficky-vyvoj-vplyv-nase-dochodky/>

ANALIZY. *IKE, IKZE, PPE – co wybrać?*. [online]. Dostupné z: <https://www.analizy.pl/fundusze/temat-tygodnia/24584/ike-ikze-ppe-%E2%80%93-co-wybrac.html>

ASOCIACE PENZIJNÍCH SPOLEČNOSTÍ ČR. *Členové*. [online]. Dostupné z: <https://www.apfcr.cz/clenove-asociace-penzijnich-spolecnosti-cr/>

ASOCIACE PENZIJNÍCH SPOLEČNOSTÍ ČR. *Čtvrtletní výsledky*. [online]. Dostupné z: <https://www.apfcr.cz/ctvrtletni-vysledky/>

BANKMONITOR. *Ez lesz a magyar nyugdíjrendszer jövője*. [online]. Dostupné z: <https://bankmonitor.hu/cikk/ez-lesz-a-magyar-nyugdijrendszer-jovoje/>

COUNTRYECONOMY. *Country comparison Hungary vs Slovakia*. [online]. Dostupné z: <https://countryeconomy.com/countries/compare/hungary/slovakia?sc=XEAB>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Průměrná výše důchodu (v prosinci příslušného roku)*. [online]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=SZB05b&z=T&f=TABULKA&skupId=467&katalog=30850&pvo=SZB05b&str=v69&v=v4__null__null__null

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *Důchodový věk a jeho změny*. [online]. Dostupné z: https://www.cssz.cz/documents/20143/189660/np_1_2018_9_14.pdf/ad92a860-15b9-8389-2515-e798a47c945d

ČESKÁ STRANA SOCIÁLNĚ DEMOKRATICKÁ. *Co se mění v roce 2020? Novinky Ministerstva práce a sociálních věcí*. [online]. Dostupné z: <https://www.cssd.cz/media/tiskove-zpravy/co-se-meni-v-roce-2020-novinky-ministerstva-prace-a-socialnich-veci/>

DSSPABK. *Starnutie populácie v Európe a na Slovensku. Ako sme na tom?* [online]. Dostupné z: <https://www.dsspabk.sk/infoservis/blog/starnutie-populacie-v-europe-a-na-slovenskuako-sme-na-tom/>

DŮCHODOVAREFORMA. *III. pilíř českého důchodového systému – doplňkové penzijní spoření*. [online]. Dostupné z: <https://www.duchodovareforma.cz/penzijni-pripojisteni/iii-pilir-ceskeho-duchodoveho-systemu-bude-doplňkove-penzijni-sporeni/>

ETREND. *Pol'ský dôchodkový systém dáva občanovi priestor na rozhodovanie*. [online]. Dostupné z: <https://www.etrend.sk/trend-archiv/rok-/cislo-Febru%C3%A1r/polsky-dochodkovy-system-dava-obcanovi-priestor-na-rozhodovanie.html>

ETREND. *V Maďarsku bol záujem o súkromný pilier neočakávane veľký*. [online]. Dostupné z: <https://www.etrend.sk/ekonomika/v-madarsku-bol-zaujem-o-sukromny-pilier-neocakavane-velky.html>

FIAPINTERNACIONAL. *Pension Sustainability Index – Allianz – September 2016*. [online]. Dostupné z: <https://www.fiapinternacional.org/en/2016-pension-sustainability-index-allianz-september-2016/>

FINANCE. *Jak se bude počítat důchod v roce 2020?*. [online]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/528229-vypocet-duchodu-2020/>

FINANCE. *Jak se bude počítat předčasný důchod v roce 2020?*. [online]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/529195-predcasny-duchod-2020/>

FINANCE. *Jak se počítá výše důchodu*. [online]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/duchody-a-davky/vse-o-duchodech/starobni-duchody/jak-se-pocita-vyse-duchodu/>

FINANCE. *Proč využít penzijní spoření aneb III. pilíř?*. [online]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/duchody-a-davky/penzijni-pripojisteni/abeceda-penzijniho-pripojisteni/proc-vyuzit-penzijni-pripojisteni/>

FINANCE. *Seznam penzijních společností*. [online]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/duchody-a-davky/seznamy-a-adresare/penzijni-fondy/>

FINANCE. *Sociální pojištění OSVČ - základ a sazby pojistného*. [online]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/dane-z-prijmu/socialni-pojisteni-osvc/zaklad-a-sazby/>

GENERALI. *Mi veszélyezteti tervei megvalósulását*. [online]. Dostupné z: https://www.general.hu/home/Elეთelyzet_programok/Ezustkor_nyugdijprogram/Mi_Veszelyezteti_tervei_megvalosulasat.aspx

GK24. *Emerytura dla kobiet od 53 lat, dla mężczyzn od 58. Ważny jest staż pracy. Będzie wcześniejsza emerytura?* [1.05.2020]. [online]. Dostupné z: <https://gk24.pl/emerytura-dla-kobiet-od-53-lat-dla-mezczyzn-od-58-wazny-jest-staz-pracy-bedzie-wczesniejsza-emerytura-1052020/ar/c3-14716790>

IDNES. *Do penze v 67 letech. Důchodový věk se musí zvýšit, tvrdí statistici.* [online]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/cesky-statisticky-urad-vlada-do-duchodu-pozdeji.A190131_200711_ekonomika_chtl

JASPIS. *Zdravotné a sociálne odvody v roku 2020.* [online]. Dostupné z: <https://jaspis.sk/aktuality/zdravotne-a-socialne-odvody>

KAPITALNI. *Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) - czym są i od kiedy powstaną?* [online]. Dostupné z: <https://kapitalni.org/pl/artykuly/pracownicze-plany-kapitalowe-ppk-czym-sa-i-od-kiedy-powstana,73,392>

KURZYCZ. *Invalidní důchod 2020.* [online]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/invalidni-duchod-2020/>

KURZYCZ. *Starobní důchod.* [online]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/duchod/starobni-duchod/>

KURZY-ONLINE. *Čo je dôchodkové invalidné poistenie.* [online]. Dostupné z: <https://www.kurzy-online.sk/poistenie/dochodkove-invalidne-poistenie/>

KURZY-ONLINE. *Čo je rezervný fond solidarity.* [online]. Dostupné z: <https://www.kurzy-online.sk/poistenie/rezervny-fond-solidarity/>

MAGYARÁLLAMKINCSTÁR. *Bemutatózás.* [online]. Dostupné z: <http://www.allamkinccstar.gov.hu/hu/a-kinccstar/bemutatkozas>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Český důchodový systém.* [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225485/Analyza.pdf/69192386-f6b6-c780-e2ac-62e16e63cd3f>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Důchodové pojištění.* [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/duchodove-pojisteni>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Starobní důchody*. [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/starobni-duchody>

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNÝCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *II. pilier v číslach*. [online]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/ii-pilier-starobne-dochodkove-sporenie/zhodnotenie-majetku/>

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNÝCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *III. pilier - doplnkové dôchodkové sporenie*. [online]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/iii-pilier-doplňkove-dochodkove-sporenie/>

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNÝCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *III. pilier v číslach*. [online]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/iii-pilier-doplňkove-dochodkove-sporenie/zhodnotenie-majetku/>

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNÝCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Doplňkové dôchodkové fondy*. [online]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/iii-pilier-doplňkove-dochodkove-sporenie/doplňkove-dochodkove-fondy.html>

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNÝCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Doplňkové dôchodkové spoločnosti*. [online]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/iii-pilier-doplňkove-dochodkove-sporenie/doplňkove-dochodkove-spolocnosti.html>

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNÝCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Dôchodkové správčovské spoločnosti*. [online]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/ii-pilier-starobne-dochodkove-sporenie/dochodkove-spravcovske-spolocnosti.html>

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNÝCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY: *Zmeny od 1. januára 2020*. [online]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/socialne-poistenie/legislativne-zmeny/zmeny-od-1-januara-2020.html>

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Životné minimum*. [online]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/hmotna-nudza/zivotne-minimum/>

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÝCH VECÍ A EURÓPSKYCH ZÁLEŽITOSTÍ SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Vyšehradská skupina*. [online]. Dostupné z: https://www.mzv.sk/zahranicna_politika/slovensko_a_v4-vysehradska_skupina

NAPI. *Öt új szabállyal számolhatnak a nyugdíjasok 2020-tól*. [online]. Dostupné z: https://www.napi.hu/magyar_gazdasag/ot_uj_szaballyal_szamolhatnak_a_nyugdiasok_2020-tol.697159.html

NYUGDÍJGURU. *Hogyan állapítják meg a nyugdíj összegét 2020-ban?*. [online]. Dostupné z: <https://www.nyugdigjuru.hu/nyugdig/oregsegi-nyugdig/hogyan-allapitjak-meg-a-nyugdig-osszeget-2020-ban>

NYUGDÍJMÁSKEPPEN. *Nyugdíjbiztosítás Kisokos*. [online]. Dostupné z: <https://nyugdigmaskeppen.hu/nyugdigbiztositas-kisokos/>

NYUGDÍJMÁSKEPPEN. *Nyugdíj előtakarékosági számla (NYESZ) kisokos*. [online]. Dostupné z: <https://nyugdigmaskeppen.hu/nyugdig-elotakarekossagi-szamla-nyesz/>

NYUGDÍJMÁSKEPPEN. *Nyugdíj Útmutató*. [online]. Dostupné z: <https://nyugdigmaskeppen.hu/nyugdig-utmutato/>

NYUGDÍJMÁSKEPPEN. *Önkéntes nyugdíjpenztár (ÖNYP) kisokos*. [online]. Dostupné z: <https://nyugdigmaskeppen.hu/onkentes-nyugdigpenztar-onyp/>

OECD. *Pensions at a Glance 2019*. [online]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/pensions/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>

OFFICINA. *Nyugdíjkorhatár 2020 táblázat férfiak és nők esetén: ki, mikor mehet nyugdíjba?*. [online]. Dostupné z: <https://officina.hu/belfoeld/99-nyugdigkorhatar>

PANNONRTV. *2020-tól változnak a nyugdíjba vonulás feltételei*. [online]. Dostupné z: <https://pannonrtv.com/rovatok/szines/kek-hir-2020-tol-valtoznak-nyugdigba-vonulas-feltetelei>

PENÍZE. *Penzijní připojištění: když s ním chcete předčasně praštit nebo na něj nemáte.* [online]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/penzijni-pripojisti/328126-penzijni-pripojisti-kdyz-s-nim-chcete-predcasne-prastit-nebo-na-nej-nemate>

PRÍSPEVKY. *Příspěvek na penzijní připojištění pro rok 2020: až 230,– Kč měsíčně.* [online]. Dostupné z: <https://www.prispevky.cz/ostatni/penzijni-pripojisti>

PROFITLINE. *Így néz ki a hazai nyugdíjrendszer jelenleg.* [online]. Dostupné z: <https://profitline.hu/Igy-nez-ki-a-hazai-nyugdijrendszer-jelenleg--400514>

SERWISEMERYTALNY. *Emerytura z trzech filarów.* [online]. Dostupné z: <https://serwisemerytalny.rp.pl/3-filary-emerytalne/>

SERWISEMERYTALNY. *Prawie wszystko o emeryturze z ZUS.* [online]. Dostupné z: <https://serwisemerytalny.rp.pl/zus-emerytury/>

SLOVENSKO. *Charakteristika starobného dôchodkového sporenia.* [online]. Dostupné z: https://www.slovensko.sk/sk/agendy/agenda/_charakteristika-starobneho-doc

SOCIÁLNA POISŤOVŇA. *I. pilier – dôchodkové poistenie.* [online]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/i-pilier-dochodkove-poistenie/>

SOCIÁLNA POISŤOVŇA. *III. pilier - doplnkové dôchodkové sporenie* [online]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/iii-pilier-doplňkove-dochodkove-sporenie/>

SOCIÁLNA POISŤOVŇA. *Dôchodkový vek od roku 2020.* [online]. Dostupné z: <https://www.socpoist.sk/dochodkovy-vek-od-roku-2020/68026s>

SOCIÁLNA POISŤOVŇA. *Dôchodok z II. Piliera.* [online]. Dostupné z: <https://www.socpoist.sk/referencna-suma-bjs/59356s#7>

SOCIÁLNA POISŤOVŇA. *Kalkulačka na informatívny výpočet dôchodku.* [online]. Dostupné z: <https://www.socpoist.sk/kalkulacka-na-informativny-vypocet-dochodku-azx/59319s>

SOCIÁLNA POISŤOVŇA. *Predčasný starobný dôchodok.* [online]. Dostupné z: <https://www.socpoist.sk/predcasny-starobny-dochodok/1287s>

SOCIÁLNA POISTOVŇA. *Starobný dôchodok*. [online]. Dostupné z: <https://www.socpoist.sk/starobny-dochodok/1286s>

SOCIÁLNA POISTOVŇA. *Tabuľka platenia poistného od 1. januára 2020*. [online]. Dostupné z: <https://www.socpoist.sk/tabulka-platenia-poistneho-od-1-januara-2020/67938s>

STATISTA. *Gross domestic product (GDP) of selected European countries in 2018*. [online]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/685925/gdp-of-european-countries/>

TVN24. *IKE, IKZE, PPE i PPK - wszystkie elementy trzeciego filaru*. [online]. Dostupné z: <https://tvn24.pl/biznes/pieniadze/ike-ikze-ppe-ppk-iii-filar-emerytalny-co-to-jest-co-mozna-wybrac-zus-ofe-i-i-ii-drugi-filar-ra988627-4509798>

ZADLUZENIA. *Waloryzacja emerytur 2020*. [online]. Dostupné z: <https://www.zadluzenia.com/waloryzacja-emerytur-rent-2020/#>

ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH. *Czym jest kapitał początkowy i jak go ustalamy*. [online]. Dostupné z: <https://www.zus.pl/swiadczenia/kapital-poczatkowy/czym-jest-kapital-poczatkowy-i-komu-go-ustalamy>

ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH. *Emerytury i renty*. [online]. Dostupné z: <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/skladki-wskazniki-odsetki/wskazniki/emerytury-i-renty>

ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH. *Informacja o wysokości składek na ubezpieczenia społeczne w 2020 r.* [online]. Dostupné z: https://www.zus.pl/o-zus/komunikaty/-/publisher/komunikat/1/informacja-o-wysokosci-skladek-na-ubezpieczenia-spoeczne-w-2020-r_/2470897#_ftn2

ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH. *Sposób wyliczenia emerytury*. [online]. Dostupné z: <https://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury/emerytura-dla-osob-urodzonych-po-31-grudnia-1948/sposob-wyliczenia-emerytury>

ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH. *Warunki wymagane do przyznania świadczenia przedemerytalnego*. [online]. Dostupné z: <https://www.zus.pl/swiadczenia/swiadczenia-przedemerytalne/warunki-wymagane-do-pryznania-swiadczenia-przedemerytalnego>

Seznam zkratk

ČR	Česká republika
DDS	Doplňkové důchodkové sporenie
DPS	Doplňkové penzijné sporenie
DSS	Důchodková správcovská společnost
EÚ	Európska Únia
HDP	Hrubý domácí produkt
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
PAYG	Pay as you go
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
SR	Slovenská republika
SZČO	Samostatne zárobkovo činná osoba
V4	Vyšehradská štvorka

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 15.5.2020



.....
Anna Tischlerová

Seznam příloh

Príloha 1 - Vek odchodu do dôchodku v ČR

Príloha 2 - Vek odchodu do dôchodku v SR

Príloha 3 - Priemerná dĺžka života, ktorá je základom pre výpočet dôchodku v Poľsku

Príloha 4 - Index udržateľnosti dôchodkov

Přílohy

Príloha 1

Rok narození	Důchodový věk činí (roků + kalendářních měsíců) u					
	mužů	žen s počtem vychovaných dětí				
		0	1	2	3–4	5 a více
1936	60+2	57	56	55	54	53
1937	60+4	57	56	55	54	53
1938	60+6	57	56	55	54	53
1939	60+8	57+4	56	55	54	53
1940	60+10	57+8	56+4	55	54	53
1941	61	58	56+8	55+4	54	53
1942	61+2	58+4	57	55+8	54+4	53
1943	61+4	58+8	57+4	56	54+8	53+4
1944	61+6	59	57+8	56+4	55	53+8
1945	61+8	59+4	58	56+8	55+4	54
1946	61+10	59+8	58+4	57	55+8	54+4
1947	62	60	58+8	57+4	56	54+8
1948	62+2	60+4	59	57+8	56+4	55
1949	62+4	60+8	59+4	58	56+8	55+4
1950	62+6	61	59+8	58+4	57	55+8
1951	62+8	61+4	60	58+8	57+4	56
1952	62+10	61+8	60+4	59	57+8	56+4
Rok narození	Důchodový věk činí (roků + kalendářních měsíců) u					
	mužů	žen s počtem vychovaných dětí				
		0	1	2	3–4	5 a více
1953	63	62	60+8	59+4	58	56+8
1954	63+2	62+4	61	59+8	58+4	57
1955	63+4	62+8	61+4	60	58+8	57+4
1956	63+6	63+2	61+8	60+4	59	57+8
1957	63+8	63+8	62+2	60+8	59+4	58
1958	63+10	63+10	62+8	61+2	59+8	58+4
1959	64	64	63+2	61+8	60+2	58+8
1960	64+2	64+2	63+8	62+2	60+8	59+2
1961	64+4	64+4	64+2	62+8	61+2	59+8
1962	64+6	64+6	64+6	63+2	61+8	60+2
1963	64+8	64+8	64+8	63+8	62+2	60+8
1964	64+10	64+10	64+10	64+2	62+8	61+2
1965	65	65	65	64+8	63+2	61+8
1966	65+2	65+2	65+2	65+2	63+8	62+2
1967	65+4	65+4	65+4	65+4	64+2	62+8
1968	65+6	65+6	65+6	65+6	64+8	63+2
1969	65+8	65+8	65+8	65+8	65+2	63+8
1970	65+10	65+10	65+10	65+10	65+8	64+2

Príloha 2

Rok narodenia poistenca	Dôchodkový vek					
	mužov	žien s počtom vychovaných detí				
		0	1	2	3 alebo 4	5 a viac
1943 a menej	60r	57r	56r	55r	54r	53r
1944	60r 9m	57r	56r	55r	54r	53r
1945	61r 6m	57r	56r	55r	54r	53r
1946	62r	57r	56r	55r	54r	53r
1947	62r	57r 9m	56r	55r	54r	53r
1948	62r	58r 6m	56r 9m	55r	54r	53r
1949	62r	59r 3m	57r 6m	55r 9m	54r	53r
1950	62r	60r	58r 3m	56r 6m	54r 9m	53r
1951	62r	60r 9m	59r	57r 3m	55r 6m	53r 9m
1952	62r	61r 6m	59r 9m	58r	56r 3m	54r 6m
1953	62r	62r	60r 6m	58r 9m	57r	55r 3m
1954	62r	62r	61r 3m	59r 6m	57r 9m	56r
1955	62r 76d	62r 76d	62r 76d	60r 3m	58r 6m	56r 9m
1956	62r 139d	62r 139d	62r 139d	61r	59r 3m	57r 6m
1957	62r 6m	62r 6m	62r 6m	61r 9m	60r	58r 3m
1958	62r 8m	62r 8m	62r 7m	62r 1m	60r 9m	59r

1959	62r 10m	62r 10m	62r 8m	62r 5m	61r 6m	59r 9m
1960	63r	63r	62r 10m	62r 9m	61r 10m	60r 6m
1961	63r 2m	63r 2m	63r	63r	62r 2m	61r 3m
1962	63r 4m	63r 4m	63r 2m	63r	62r 6m	61r 7m
1963	63r 6m	63r 6m	63r 4m	63r	62r 6m	61r 11m
1964	63r 8m	63r 8m	63r 6m	63r	62r 6m	62r 3m
1965	63r 10m	63r 10m	63r 6m	63r	62r 6m	62r 6m
1966 a viac	64r	64r	63r 6m	63r	62r 6m	62r 6m

Rok narodenia poistenca	Dôchodkový vek mužov, s počtom vychovaných detí		
	1	2	3 a viac
1958	62r 8m	62r 8m	62r 6m
1959	62r 10m	62r 10m	62r 6m
1960	63r	63r	62r 6m
1961	63r 2m	63r	62r 6m
1962	63r 4m	63r	62r 6m
1963 a viac	63r 6m	63r	62r 6m

Príloha 3

Dokončené roky života	Dokončené mesiace nad celým rokom života											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
30	583,6	582,6	581,6	580,7	579,7	578,8	577,8	576,8	575,9	574,9	574,0	573,0
31	572,0	571,1	570,1	569,2	568,2	567,2	566,3	565,3	564,4	563,4	562,5	561,5
32	560,5	559,6	558,6	557,7	556,7	555,8	554,8	553,9	552,9	551,9	551,0	550,0
33	549,1	548,1	547,2	546,2	545,3	544,3	543,4	542,4	541,4	540,5	539,5	538,6
34	537,6	536,7	535,7	534,8	533,8	532,9	531,9	531,0	530,0	529,1	528,1	527,2
35	526,2	525,3	524,3	523,4	522,4	521,5	520,5	519,6	518,6	517,7	516,7	515,8
36	514,8	513,9	512,9	512,0	511,0	510,1	509,1	508,2	507,2	506,3	505,3	504,4
37	503,4	502,5	501,6	500,6	499,7	498,7	497,8	496,8	495,9	494,9	494,0	493,1
38	492,1	491,2	490,2	489,3	488,3	487,4	486,4	485,5	484,6	483,6	482,7	481,7
39	480,8	479,9	478,9	478,0	477,0	476,1	475,2	474,2	473,3	472,3	471,4	470,5
40	469,5	468,6	467,6	466,7	465,8	464,8	463,9	463,0	462,0	461,1	460,2	459,2
41	458,3	457,4	456,4	455,5	454,6	453,6	452,7	451,8	450,8	449,9	449,0	448,0
42	447,1	446,2	445,2	444,3	443,4	442,5	441,5	440,6	439,7	438,8	437,8	436,9
43	436,0	435,1	434,1	433,2	432,3	431,4	430,5	429,5	428,6	427,7	426,8	425,8
44	424,9	424,0	423,1	422,2	421,3	420,3	419,4	418,5	417,6	416,7	415,8	414,9
45	413,9	413,0	412,1	411,2	410,3	409,4	408,5	407,6	406,7	405,8	404,9	403,9
46	403,0	402,1	401,2	400,3	399,4	398,5	397,6	396,7	395,8	394,9	394,0	393,1
47	392,2	391,3	390,4	389,5	388,6	387,8	386,9	386,0	385,1	384,2	383,3	382,4
48	381,5	380,6	379,7	378,8	378,0	377,1	376,2	375,3	374,4	373,5	372,6	371,8
49	370,9	370,0	369,1	368,2	367,4	366,5	365,6	364,7	363,9	363,0	362,1	361,2
50	360,3	359,5	358,6	357,7	356,9	356,0	355,1	354,3	353,4	352,5	351,7	350,8
51	349,9	349,1	348,2	347,3	346,5	345,6	344,8	343,9	343,0	342,2	341,3	340,4
52	339,6	338,7	337,9	337,0	336,2	335,3	334,5	333,6	332,8	331,9	331,1	330,2

53	329,4	328,5	327,7	326,8	326,0	325,1	324,3	323,5	322,6	321,8	320,9	320,1
54	319,2	318,4	317,6	316,7	315,9	315,1	314,2	313,4	312,6	311,7	310,9	310,1
55	309,2	308,4	307,6	306,8	306,0	305,1	304,3	303,5	302,7	301,8	301,0	300,2
56	299,4	298,6	297,8	297,0	296,1	295,3	294,5	293,7	292,9	292,1	291,3	290,5
57	289,7	288,9	288,1	287,3	286,5	285,7	284,9	284,1	nastaví na 283,3	282,5	281,7	280,9
58	280,1	279,3	278,5	277,8	277,0	276,2	275,4	274,6	273,8	273,1	272,3	271,5
59	270,7	269,9	269,2	268,4	267,6	266,9	266,1	265,3	264,6	263,8	263,0	262,3
60	261,5	260,7	260,0	259,2	258,5	257,7	256,9	256,2	255,4	254,7	253,9	253,2
61	252,4	251,7	250,9	250,2	249,4	248,7	247,9	247,2	246,5	245,7	245,0	244,2
62	243,5	242,8	242,0	241,3	240,6	239,8	239,1	238,4	237,6	236,9	236,2	235,4
63	234,7	234,0	233,3	232,6	231,8	231,1	230,4	229,7	229,0	228,2	227,5	226,8
64	226,1	225,4	224,7	224,0	223,3	222,6	221,8	221,1	220,4	219,7	219,0	218,3
65	217,6	216,9	216,2	215,5	214,8	214,1	213,4	212,8	212,1	211,4	210,7	210,0
66	209,3	208,6	207,9	207,2	206,6	205,9	205,2	204,5	203,8	203,1	202,5	201,8
67	201,1	200,4	199,7	199,1	198,4	197,7	197,0	196,4	195,7	195,0	194,4	193,7
68	193,0	192,3	191,7	191,0	190,3	189,7	189,0	188,4	187,7	187,0	186,4	185,7
69	185,0	184,4	183,7	183,1	182,4	181,7	181,1	180,4	179,8	179,1	178,5	177,8
70	177,1	176,5	175,8	175,2	174,5	173,9	173,2	172,6	171,9	171,3	170,6	170,0
71	169,3	168,7	168,0	167,4	166,8	166,1	165,5	164,8	164,2	163,6	162,9	162,3
72	161,6	161,0	160,4	159,7	159,1	158,5	157,8	157,2	156,6	155,9	155,3	154,7
73	154,0	153,4	152,8	152,1	151,5	150,9	150,3	149,6	149,0	148,4	147,8	147,2
74	146,5	145,9	145,3	144,7	144,1	143,5	142,8	142,2	141,6	141,0	140,4	139,8
75	139,1	138,5	137,9	137,3	136,7	136,1	135,5	134,9	134,3	133,7	133,1	132,5
76	131,9	131,3	130,7	130,1	129,5	128,9	128,3	127,7	127,1	126,5	125,9	125,3
77	124,7	124,2	123,6	123,0	122,4	121,8	121,2	120,6	120,1	119,5	118,9	118,3
78	117,7	117,1	116,6	116,0	115,4	114,8	114,3	113,7	113,1	112,5	112,0	111,4

79	110,8	110.2	109,7	109.1	108,6	108,0	107,4	106,9	106.3	105,8	105.2	104,6
80	104.1	103.5	103,0	102,4	101,9	101.4	100,8	100.3	99.7	99.2	98.6	98.1
81	97.6	97.0	96.5	96,0	95.5	95.0	94.4	93.9	93.4	92.9	92.4	91.8
82	91.3	90.8	90.3	89.9	89.4	88.9	88.4	87,9	87.4	86.9	86,4	86.0
83	85.5	85.0	84.6	84.1	83,6	83.2	82.7	82.3	81.8	81.4	80.9	80.5
84	80.0	79.6	79.2	78.8	78.3	77.9	77.5	77.1	76.7	76.2	75.8	75.4
85	75.0	74.6	74.2	73,8	73.4	73.0	72.6	72.2	71.8	71.4	71.1	70,7
86	70.3	69.9	69.5	69.2	68.8	68.4	68.1	67.7	67.3	67.0	66.6	66.2
87	65,9	65.5	65.2	64.8	64.5	64.1	63.8	63.4	63.1	62.7	62,4	62.0
88	61.7	61.3	61.0	60,7	60.3	60.0	59,7	59.3	59.0	58.7	58.3	58.0
89	57.7	57.3	57.0	56,7	56.4	56.1	55.8	55.4	55.1	54.8	54.5	54.2
90	53.8	53.5	53.2	52.9	52.6	52.3	52.0	51.7	51.4	51.1	50.8	50.5

Príloha 4

